



الاتحاد العام لنقابات عمال مصر  
المؤسسة الثقافية العمالية  
الجامعة العمالية  
قطاع البحوث والتطوير



# مشكلات المرأة العاملة

( دراسة ميدانية على بعض النساء العاملات في محافظات مصر )

إعداد

مركز البحوث والدراسات ٢٠٠٥

إشراف

أ.د. / عماد الدين حسن

أ. / محمد علي القدرى

أ. / إيمان فاروق عبد الوهاب

إهداء 2005

الجامعة العمالية  
القاهرة

الاتحاد العام لنقابات عمال مصر  
المؤسسة الثقافية العمالية  
الجامعة العمالية  
( قطاع البحوث والتطوير )

## مشكلات المرأة العاملة

"دراسة ميدانية على بعض النساء العاملات في محافظات مصر"

إعداد

مركز البحوث والدراسات

القاهرة ٢٠٠٥

أخرفه

أ.د. عماد الدين حسن

أ. محمد علي النصري

أ. إيمان فاروق عبد الوهاب



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أَضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ  
مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ

صَلَّى اللَّهُ الْعَظِيمِ

\* آل عمران: ١٩٥ \*



## هيئة البحث

### الإشراف

د. عماد الدين حسن إبراهيم  
أ. محمد علي النـدري  
أ. إيمان فاروق عبد الوهاب

### الباحثون

|                           |                          |
|---------------------------|--------------------------|
| أ. طارق عبد القوى إبراهيم | أ. مها السيد مصطفى       |
| أ. حنان امره الطاهري      | أ. سهام محمد السمان      |
| أ. زينب عبد الرحمن خير    | أ. ولاء زكى الدهشان      |
| أ. احمد محمد نوار         | أ. سهام احمد عبد السلام  |
| أ. سامح خليل إبراهيم      | أ. نازلى إبراهيم الأزهرى |
| أ. محمد محمود صبرى        | أ. إيمان عبد الرحمن خير  |





إلى سيدة مصر الأولى السيدة الفاضلة سوزان مبارك تقديراً لما تبذله من جهد في مجال رعاية المرأة والمطلوبة ، وما تحقّقه من إنجازات في مجال الخدمة العامة ، والتمثيل للشرف للمرأة المصرية في المحافل العربية والدولية حتى أصبحت محل تقدير واعتزاز ، ولشادة مستمرة من المنظمات والمؤسسات الدولية ، لمعانيها للميز في كل المجالات.

إلى كل امرأة عاملة مصرية تشارك بسواعدها وفكرها الرجل جنباً إلى جنب في مواقع الإنتاج المختلفة ، من أجل التنمية وبناء الوطن.

إلى كل امرأة ناجحة تحقق تفوق ونجاح وتميز في أي مجال تجد فيه نفسها (إنتاج/

خدمات/ بحث علمي/ نشاط اجتماعي/ نشاط رياضي... الخ) لتؤكد أنها تملك قدرات إبداعية وابتكارية وهيئتها تحقق لها الريادة والنجاح إذا اتبعت لها الفرصة مثلاً مثل الرجال.

إلى كل امرأة تتضاعف مسؤولياتها وأعبائها سواء كانت عاملة أو طالبة أو ربة منزل منتجة تبذل الجهد ، وتتصارع الوقت من أجل أداء رسالتها العملية والاجتماعية والأسرية بإرادة من حديد ، لتحقيق لنفسها ولأسرتها المستوى الاجتماعي والاقتصادي المناسب.

إلى قيادات العمل الاجتماعي والعمل التطوعي والمشاركات في السلطة التشريعية في مجلسي الشعب والشورى ومؤسسات المجتمع المدني والجمعيات والمنظمات الخيرية.

إلى كل امرأة حريصة على المشاركة السياسية ، تعرف قدرها وتحرص على الإدلاء بصوتها ورايها.

إلى القيادات النقابية العمالية النسائية ، التي شاركت الحركة النقابية العمالية المصرية نضالها من أجل اكتساب ، ورعاية حقوق أعضائها.. وتمثيلهن المشرف لزميلاتهن في التنظيمات النقابية على اختلاف مستوياتها وتشكيلاتها.

إلى رواد عصر النهضة من الرجال والنساء الذين ساهموا في مسيرة المرأة وتحريرها.  
إلى مؤسسات المجتمع التي ترعى شؤون المرأة المصرية وتساهم في دعمها لأداء رسالتها، والتي توجت أخيراً بالمجلس القومي للمرأة.

إلى تاريخ طويل من نضال الحركة النسائية المصرية لاكتساب حقوقها.. وحاضر حافل بالمشاركة الفاعلة للمرأة المصرية في الحياة العملية والسياسية والحياة العامة للنهوض بالأمرة والمجتمع.

**السيد محمد راشد**

رئيس الإتحاد العام لنقابات عمال مصر

ورئيس الجامعة العمالية



## التقديم

يسعد الجامعة العمالية أن تقدم هذا الجهد المتواضع لمجتمع البحث العلمي ومجتمع العمل والعمال ، وهو أحد إسهامات قطاع البحوث والتطوير ( مركز البحوث والدراسات ) في مجال البحوث والدراسات العلمية المهنية ، والتي تتناول للوضوعات المتعلقة بمجالات العمل النقابي والاقتصادي والاجتماعي والوضوعات التي تهم العمال والحركة النقابية المصرية.

يتناول هذا البحث دراسة موضوع على درجة كبيرة من الأهمية ، حيث يتناول مشكلات شريك أساسي وفاعل في التنمية وهي المرأة العاملة المصرية وعنوان بحثنا ( مشكلات المرأة العاملة المصرية .. دراسة ميدانية على بعض النساء العاملات في محافظات مصر ) .

وترجع أهمية هذا الموضوع الى أنه يتناول شريحة تعادل نصف المجتمع ، وأكثر من ربع قوة العمل المنتجة ، وهي المرأة المصرية ، كما أنه يسلط الضوء على ما تواجهه المرأة العاملة من مشكلات تؤثر على إنتاجيتها ودرجة فعاليتها في بناء المجتمع وتؤثر أيضاً على رسالتها الاجتماعية نحو أسرتها والمجتمع.

ولذلك كانت هذه المبادرة من قطاع البحوث والتطوير في اختيار هذا الموضوع والانتقاء من هذا العمل المميز والذي نسال الله أن يحوز تقدير المهتمين بالبحث العلمي والعنيتين بقضايا العمل والعمال والإنتاجية خاصة وأنه قد تناول الموضوع من زوايا ومجاور جديدة.

لهذا نأمل أن يضيف هذا البحث لبنة جديدة للمكتبة العمالية وإسهام جديد من إسهامات الجامعة العمالية في حل مشكلات عمال مصر وأن يسد ثغرة في ثغرة الأعمال البحثية المهتمة بالطبقة العاملة المصرية ومشكلاتها وقضاياها المعاصرة.

**أ.د. عماد الدين حسن**

مدير عام المؤسسة الثقافية العمالية

ونائب رئيس الجامعة العمالية



## المقدمة

بمناسبة الانتهاء من أعمال بحث (( المرأة العاملة .. دراسة ميدانية على بعض النساء العاملات في محافظات مصر )) ، يسعد قطاع البحوث والتطوير ( مركز البحوث والدراسات ) بالجامعة العمالية ، وهو يقدم هذا العمل البعثنى المميز أن يتوجه بالشكر والتقدير إلى إدارة الجامعة العمالية وقياداتها على ما يقدمونه من دعم لأنشطة البحث العلمى ونظم المعلومات وحرصهم الشديد على دعم هذا النشاط واستمراره .

كما نتقدم بالشكر إلى أسرة العمل بمركز البحوث والدراسات ومن يشاركونهم من العاملين بالقطاع على ما يبذلونه من جهد بعثنى وفكرى وبهضى فى كافة مراحل البحث سواء كان تجميع للمعلومات أو عرض نظرى لدراسات سابقة أو دقة بحثية فى تحديد المشكلة وسياقتها واختيار النهج العلمى المناسب لدراساتها وتجميع البيانات الميدانية لنهاية بتحليل البيانات واستخراج النتائج والتوصيات.

هذا ويسعد قطاع البحوث والتطوير أن يرحب بأية مقترحات لموضوعات جديدة يمكن أن تكون محور اهتمامنا وتكون عناوين لموضوعات بحثية جديدة تسهم فى حل بعض قضايا العمل والمجتمع.

على أمل أن يشكل بحثنا هذا جزء من تقدير المجتمع لجهود المرأة العاملة المصرية ، وأن يكون إضافة فاعلة لكل من يتناوله بالاملاص أو التحليل أو الاستجابة لاهتماماته وتوصياته.

مع الشكر والتقدير .. وبالله التوفيق

**محمد على النبرى**

رئيس قطاع البحوث والتطوير

بالجامعة العمالية



## تمهيد

إن المرأة نصف المجتمع ، وهى جزءا هاما من كيانه ، ليس المجتمع المصرى فحسب بل فى كل مجتمعات العالم ، هى الأم والزوجة والأخت والأبنة ، والطالبة والعاملة وربة المنزل المنتجة.

ومما لا شك فيه أننا لا نستطيع أن ننكر دور المرأة الحيوى فى المجتمع ، و المرأة العاملة بصفة خاصة لها دورها الريادى ، فى ظل التحولات الاقتصادية فى السنوات الأخيرة حيث تعمل المرأة فى القطاعات المختلفة تؤثر وتتأثر بالعمل والإنتاجية وينعكس ذلك على المجتمع.

ومن منطلق حرص المؤسسة الثقافية العمالية و جامعتها العمالية ، ومن خلال دورها الريادى والريوى حيث أنها الجناح الثقافى للاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، كان الاهتمام بإبراز الدور المميز والريادى للمرأة العاملة المصرية ، ومحاولة الكشف عن أهم المعوقات التى تعوقها عن أداء رسالتها كاملة.

ومن هنا كانت لدينا فكرة بأنه يجب أن تكون هناك دراسة الهدف منها هو تسليط الضوء على مشاكل المرأة العاملة فى المجتمع المصرى وأهم المعوقات التى تعوق دورها.

**ويرجع اختيارنا لهذا الموضوع كمجال للدراسة إلى أمور عديدة هى :**

١. الحاجة الملحة فى المجتمع المصرى إلى دراسة علمية جادة تحاول إلقاء الضوء على مشكلات المرأة العاملة التى تعوق دورها .

٢. ندرة الدراسات الميدانية والبحوث التى تناولت بالدراسة والتحليل مشكلات المرأة العاملة خاصة من وجهة نظرها هى صاحبة المشكلة الحقيقية والمعاشة لآثارها.

٣. الحاجة إلى ضرورة صياغة السياسات الاجتماعية والاقتصادية الممكنة لحل المشكلات المعاصرة التى تعترض دور المرأة فى المجتمع .

وعلى هذا أصبحت ( مشكلات المرأة العاملة ) هى الموضوع المطروح على الساحة فى الآونة الأخيرة ، وقد تعرض البحث لتحليل هذه المشكلات ودراسة مدى تأثير بيئة العمل على المرأة العاملة ومدى أهمية دورها فى العمل والتكامل بين دورها فى المجتمع وأهمية مشاركتها فى الحياة السياسية ومؤسسات المجتمع اللبنى.

ومن هنا كان الاهتمام بطرح هذه المشكلة على بساط البحث العلمى ، ولقد تم وضع الإطار التصورى لهذا البحث فى بداية عام ٢٠٠٢م ، ثم بلغنا فى جمع المادة العلمية النظرية للدراسة وانتظام بطرح الاستبيان ميدانيا وتحليل البيانات واستخراج النتائج .

ولقد واجهتنا مصاعب عديدة نظراً لتعدد محاور موضوع الدراسة ، وفلة المصادر والمراجع التى تناولته من قبل ، وعدم تعاون كثير من الجهات سواء على المستوى الرسمى فى القطاع العام والحكومى

أو الاستثمارى و الخاص، وخاصة فى عملية الاستقصاء وجمع البيانات الكيفية والكمية والتخوف من ملئه صحيفة البيانات ، حيث مازالت المشكلات التى تواجه البحث العلمى متشابهة وكبيرة.

ولكن بفضل الله ثم بفضل الجهد الحثيث من أعضاء هيئة البحث ثم الحصول على بعض الدراسات السابقة والتي تم الاستفادة منها الى أقصى درجة.

وأخيرا لا يسعنا إلا أن نتقدم بالشكر والعرفان الى كل من قدم لنا يد المعاونة من القيادات النقابية والقيادات الإدارية حتى ولو كان بجهد قليل ، وساهم معنا فى إتمام هذا العمل المتواضع.

والشكر موصول الى عاملات مصر بصفة عامة والمشاركات فى عينة البحث بصفة خاصة على ما أبدوه من تعاون ووضوح فى الرأى واهتمام بموضوعه.

ونحن حين نقدم هذا العمل لا ندعى له الكمال فإن الكمال لله وحده، ولكنه جهد المقل ، ورؤية هيئة البحث لهذه المشكلة فى ضوء آراء المشاركات (عينة البحث) فإن أصبنا فهذا بتوفيق من الله تعالى وإن أخطأنا فمن أنفسنا.

ولقد تم تقسيم هذه الدراسة الى ستة فصول وخاتمة كانت على النحو التالى:

**الفصل الأول : موضوع الدراسة وإسارها التصورى.**

**الفصل الثانى : المدخل النظرى فى دراسة القيم.**

**الفصل الثالث : رؤية نقدية للدراسات السابقة.**

**الفصل الرابع : مشكلات المرأة العاملة**

فى المحيط الاجتماعى .

فى محيط العمل .

فى تولي المناصب القيادية .

**الفصل الخامس : المشكلات الاقتصادية للمرأة العاملة**

**الفصل السادس : المشاركة السياسية للمرأة العاملة**

**الفصل السابع : العلاقة الإرتباطية بين البيانات الأولية ومشكلات المرأة**

**العاملة**

**الخاتمة : وتتكون من النتائج والتوصيات**

وختاماً نأمل أن يضيف هذا البحث لبنة جديدة للبحث العلمى والمكتبة العمالية وأن تسهم نتائجه فى معالجة الهيئات الرسمية والشعبية لقضايا المجتمع بصفة عامة ومساعدتها فى العمل على رصد وتحليل المشاكل التى تترتب على سبيل المرأة العاملة المصرية ، وذلك تمهيداً لتحديد العلاج الناجح لتلك المشكلات .. ورفع القيود عن عنصر هام وحيوى فى المجتمع له إسهاماته المؤثرة فى نهضة الوطن والمواطن.



**الفصل الأول**  
**موضوع الدراسة وإطارها التصوري**



## مقدمة

ونحن على مشارف القرن الحادى والعشرين يثور تساؤل عن وضع المرأة المصرية بعد ان استطاعت ان تحقق مكانة عالية فى المجتمع، وهو فى الواقع نتاج كفاح طويل ومحصلة حركة جادة عبر الأجيال من أجل الحصول على حقوق تساويها بالرجل، أو على الأقل تقلص الفجوة التى خلقها المجتمع بين مكانتها ومكانته. ولعل أهم ما يتضمنه هذا التساؤل هو ما يتعلق بالظروف الحالية التى يعيشها مجتمعنا، والتى يتحرك فيها أكثر من متغير خلقتة اوضاع مستحدثه، زادت من حدة التحديات التى تواجه المرأة تلك التحديات العالمية التى جاءت بها العولمة وتلغفنا الى عصر جديد، له قيم ومفاهيم مختلفة تفرضها ثورة المعلومات والاتصالات، والطفرة الهائلة التى حدثت فى مجالات المعرفة الإنسانية المختلفة، وقد أسهمت تلك المتغيرات المعرفية فى تغيير الكثير من الثوابت فى حياتنا، وخلقت واقعا عالميا جديدا. ومن هنا أصبح لزاما على المرأة أن تتعامل مع بناء اجتماعى تتصارع فيه تيارات مختلفة بمفاهيم واساليب جديدة، جذرية وغير تقليدية. وذلك حتى لا تتوقف عجلة التقدم، بل وأكثر من ذلك حتى لا تفقد النساء حقوقا ومكانة كافحت طويلا من أجل الحصول عليها. (١)

ومما لا شك فيه أن المرأة فى سياق عملية التحول التى يمر بها المجتمع تقع ضحية لكثير من المتناقضات والأزدواجية التى يتعرض لها البناء الاجتماعى. فدور المرأة فى المجتمع التقليدى هو دور الزوجة والأم، ولكن المرأة المعاصرة قد أضافت لنفسها دورا جديدا وهو دور المرأة العاملة مما اضطرها الى التعامل مع المجتمع من خلال الدورين. غير أن طبيعة المرحلة الانتقالية التى يمر بها المجتمع تفتقر الى الوضوح فيما يختص بكثير من المعايير والقيم السائدة، ومن أهمها ما يتعلق بوضع المرأة ودورها فى المجتمع المعاصر.

فالتقاليد الراسخة مازالت تضع المرأة فى الدور القديم وتحدها فى إطار نمطي، فى حين تفرض عليها متطلبات الحياة المعاصرة نمطا جديدا، فأصبحت المرأة المعاصرة تعيش دورين يحملان فى طياتهما الكثير من التناقضات وليس معنى ذلك أن عمل المرأة له تأثير سلبى ولكن ثمة وجهات نظر تتناولها من أكثر من منظور، غير أنه من المؤكد أن حصول المرأة على حق العمل كان بمثابة عامل إيجابى رفع من مكانتها ليس فقط فى محيط الأسرة ولكن فى المجتمع كله. (٢)

وإذا كانت القوانين والتشريعات التى سنت لصالح المرأة قد دفعت بمسيرتها الى الأمام، فإن ثمة متغيرات طرأت على المجتمع المصرى فى الآونة الأخيرة، قد لعبت دورا له بصماته على أوضاع المرأة

(١) أسامة الباز وآخرون، مصر فى القرن ٢١ الأمل والتحديات، الطبعة الأولى، الناشر مركز الأهرام للترجمة والنشر، ١٩٩٦، ص: ١٢٣.

(٢) أسامة الباز وآخرون، المرجع السابق، ص: ١٢٨ - ١٣٠.

بشكل عام. وأول هذه المتغيرات هو تطبيق سياسة الانفتاح الاقتصادى منذ عام ١٩٧٤م. فلقد صاحب ما تلى ذلك من إجراءات، اتساع أفاق الأعمال أمام المرأة، وخاصة فى القطاع الخاص، فامتصت القطاعات المستغلخة أعدادا كبيرة من النساء، وبالأذات فى تلك المجالات التى تتضمن عمالة ذات طابع نسائى، مثل أعمال السكرتارية التى ارتفع الطلب عليها وقطاع الإعلام والصحافة وقطاع التعليم وقطاع الخدمات الصحية وقطاع السياحة والفنادق. والمحصلة إذن أن المرأة المصرية قد خطلت خطوات واسعة كمنصر إيجابى فى المجتمع، وخاصة بعد أن أصبحت تتمتع بحقوقها كاملة على المستوى القانونى فقط. ولكن يبقى تساؤل مهم يتعلق بمدى تطبيق هذه الحقوق على مستوى الممارسة الفعلية، إذ أن واقع المجتمع يعكس تباينا بين النظرية والتطبيق، بين الحق الدستورى الذى يكفل للمرأة المساواة مع الرجل وبين الوضع القائم. ويمكن السبب الرئيسى هنا فى سيادة عادات وتقاليد تركز تفوق الرجل على المرأة، وبالتالى تخلف تفاوتات بين الحقوق التى يتمتع بها كل من الجنسين. فبرغم أن هوانين العمل قد تقوم على أساس المساواة المطلقة بين الرجل والمرأة فى الحقوق والواجبات باستثناء منح المرأة بعض التيسيرات فى الحدود التى تمكنها من التوفيق بين واجباتها نحو الأسرة وبين مسئوليات العمل إلا أن مؤشرات وضع المرأة فى التعدادات المختلفة ونسبة تواجدها فى المواقع القيادية تشير إلى أن واقع التطبيق لا يتفق ونصوص القانون، ويرجع ذلك إلى العديد من الأسباب فى مقدمتها نظيرة القطاع الخاص إلى عمل المرأة على أنه منقوص رغم افتراض المساواة فى الأجر مع الرجل وذلك بسبب الإجازات الوجوبية التى تمنحها التشريعات للمرأة مثل إجازة الوضع ورعاية الطفل ومرافقة الزوج.. الخ - كما أن التيسيرات التى تعطىها التشريعات الآن للمرأة دون مقتضى مثل العمل نصف الوقت مقابل نصف الأجر هذه التيسيرات تؤدى إلى تهميش دور المرأة فى العمل واعتبارها غير منتجة وتحول دون وصولها لتولى المناصب القيادية (١).

هذا فضلا عن أن ارتفاع معدل الأمية بين النساء عنه بين الرجال يعد هو العامل الرئيسى الذى يعوق مسيرتهن. ففي مصر تصل نسبة أمية النساء إلى ٤٠,٦٥ ٪ ونسبة أمية الرجال ٧,٤ ٪ (٢).

وهنا يمثل التحدى الحقيقى أمام انطلاق المرأة وهيامها بالدور المنوط بها فى مجالات التنمية المختلفة.. ومن ثم فإن هناك الكثير من العقبات والمشاكل التى تواجه المرأة وتحد من طاقاتها وإمكاناتها.

(١) عزة عقيل، تنمية وتشغيل الإناث فى مصر فى إطار استراتيجيات وبرامج عمل المجلس القومى للمرأة، كتاب فعل، العدد ٤٨١ أكتوبر ٢٠٠١، ص: ٢٣ - ٢٤.

(٢) نشرة الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، فبراير ٢٠٠٤، يقلت السكان بجمهورية مصر العربية فى (٢٠٠٤/١/١)

كما تفيد كثير من الدراسات أن إسهامات المرأة في قوة العمل محدودة حيث لا تتجاوز نسبة مشاركة المرأة الـ ٢٦,٩% بينما تصل نسبة مشاركة الرجال في قوة العمل إلى (٦٨,١) (١). وتعتبر هذه النسبة منخفضة إلى حد كبير إذا ما قورنت بالنسب في المجتمعات الغربية وحاجات التنمية في الدول النامية، ولكن ينقص هذه الدراسات إلى حد كبير الدقة في البيانات والإحصاءات كما أن هناك نقصاً في الإحصاءات الحديثة إلى درجة كبيرة ولذلك يلزم القيام بأبحاث ودراسات في الوقت الراهن لمعرفة الأسباب والمشاكل التي تحد من إسهامات المرأة في قوة العمل. ويمثل هذا الفصل محاولة علمية تستهدف تسليط الضوء على مشكلات المرأة العاملة، وعرض الإطار التصوري لهذه الدراسة، ذلك الإطار الذي يتحدد في العناصر والمكونات التالية :

## الإطار التصوري للدراسة

### أولاً: أهمية الموضوع ومبررات اختياره:

تمثل هذه الدراسة محاولة علمية الهدف منها تسليط الضوء على مشاكل المرأة العاملة في المجتمع المصري. ويرجع اختيارنا لهذا الموضوع كمجال للدراسة إلى أمور عديدة يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

١. الحاجة الماسة في المجتمع المصري إلى دراسات علمية جادة تحاول إلقاء الضوء على مشاكل المرأة العاملة والتحديات والعقبات التي تقف أمام تقدمها وبالتالي تقدم المجتمع حيث أنها تمثل نصف المجتمع ولها مسؤوليات أخرى في رعاية النصف الآخر.
٢. ندرة الدراسات الميدانية والبحوث التي تتناول بالدراسة والتحليل لمشاكل المرأة العاملة المعاصرة، وكذلك البيانات والمعلومات الكمية التي تحدد حجم هذه المشكلات.
٣. الحاجة إلى ضرورة صياغة السياسات الاجتماعية الممكنة للمشاكل المعاصرة التي تعترض دور المرأة في المجتمع، والتي يمكن في ضوءها تقديم الحلول لها على أسس علمية.
٤. التقارير العلنية والعالمية كاتفاقيات التجارة الحرة والحماية الفكرية ومناخ المنافسة والخصخصة وآليات السوق الحرة وما تفرضه من التزامات وتوسع في أدوار المرأة العاملة في المجتمعات التي تستهدف التطور والتنمية.

(١) نظرة الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، المرجع السابق.

## ثانياً: أهداف الدراسة:

- تستهدف هذه الدراسة في حقيقة الأمر، الوصول إلى هدف عام يتحدد في معرفة اسباب مشاكل المرأة العاملة، ويمكن تحديد الأهداف الفرعية التي ترنو هذه الدراسة إلى تحقيقها فيما يلي :
- ١ رصد أهم المشكلات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة.
  - ٢ عرض المداخل النظرية المفصلة للمشكلات الاجتماعية.
  - ٣ عرض بعض الدراسات الامبيريقية التي تناولت مشاكل المرأة العاملة.
  - ٤ عرض الجهود التي بذلت من قبل الدولة والمجتمع المدني في مصر، لمواجهة مشاكل المرأة العاملة.

## ثالثاً : - مفاهيم الدراسة:

### مفهوم المشكلة:

تعرف المشكلة على أنها العوائق التي تعترض أو تحول دون الوصول إلى الهدف أو قصور في الحصول على النتائج المرجوة والمتوقعة.

وهناك تعريف آخر للمشكلة بأنها حالة من عدم الرضا أو التوتر الذي ينشأ عندما يدرك المرء أن هناك عوائق تعترض الوصول إلى الهدف أو عجز وقصور في الحصول على النتائج المتوقعة من العمليات والأنشطة المألوفة أو توقع إمكانية الحصول على نتائج أفضل بالاستفادة من العمليات والأنشطة المألوفة على وجه أحسن وأكثر كفاءة (١).

ويمكن ان تعرف المشكلة على أنها الطريق الغير ممدد للوصول إلى الأهداف وذلك لوجود عقبة أو عقبات تعترض هذا الطريق. كما تعرف المشكلة بأنها عائق يحول بين الفرد والهدف الذي يسعى إلى تحقيقه وتعتبر المشكلة عن حدث له شواهد وأدلة تنذر بوقوعه بشكل تدريجي غير مفاجئ يجعل من السهولة إمكانية التوصل إلى أفضل حل بشأنها من بين عدة حلول ممكنة (٢).

بينما يتمثل تعريفاً الإجرائي للمشكلة إن المشكلة هي حالة يحيط بها الغموض أو ظاهرة تحتاج إلى تفسير أو امر موضوع خلاف أو نقص في المعرفة ينتج عنه غموض أو لبس وهذه الحالة تواجه الفرد أو الجماعة ويصعب حلها قبل معرفة اسبابها والظروف المحيطة بها وكذا يؤدي إلى عدم الرضا أو شئ يعترض الطريق للوصول إلى الهدف.

(١) عبد الدين حسن، مهارات العمل النقابي، مطبع الجامعة السليبية، ١٩٨٩، ص: ١٤٧.

(٢) احمد ابراهيم أحمد، إدارة الأزمة التنظيمية، منظور عالمي. المكتب العالمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع، ٢٠٠٠، ٢٠٠١، ص: ٢٦٠.

## مفهوم المشكلة الاجتماعية.

تعرف المشكلة الاجتماعية على أنها حالة أو ظاهرة يراها غالبية الأفراد بما فى ذلك ذوى النفع الاجتماعى فى مجتمع وفى زمن معين انحرافا عن قيم ومعايير اجتماعية يحترمها ويقدها ويخضع لها أفراد المجتمع وتتحكم فى لىماط السلوك العام وتتمثل المشكلة الاجتماعية فى عدة أشكال منها :

١. وجود قيم ومعايير اجتماعية يحترمها أفراد المجتمع ويخضعون لها ويقدهسونها ويمثلون لتوجيهاتها. وهذه القيم لا يخلو منها مجتمع بشرى مهما كان بسيطا. وظهور حالة تشكك انحرافا عن بعض القيم والمعايير فتتسبب فى خلق جو يهدد حالة الاستقرار التى تسود مجتمعنا خلال فترة زمنية. وبالإمكان النظر إلى الأنظمة الاجتماعية الموجودة فى المجتمع كالنظام الأسرى والنظام الاقتصادى.. الخ على أنها مترابطة بعضها البعض عن طريق علاقات متشابكة بحيث تعتمد على بعضها البعض بشكل تبادلى.

٢. إدراك بعض أفراد المجتمع بأن ظاهرة اجتماعية معينة قد جنحت عن الطريق السوى. لذلك نجد أن الظاهرة الاجتماعية التى تعتبر مشكلة اجتماعية فى مجتمع ما قد لا يراها أفراد مجتمع آخر كمسألة اجتماعية ويرجع هذا إلى اختلاف الثقافات السائدة فى المجتمعات المختلفة (١).

ويرى Robertson فى تعريف المشكلة الاجتماعية إلى أنها تمثل فجوة غير مرغوبة بين المثاليات الاجتماعية المرغوبة والوقائع الاجتماعية الكائنة فالمشكلة الاجتماعية تعبر عن التباين بين الواقع ( ما هو كائن ) وبين المثالى ( ما يجب أن يكون ) إن مثاليات أى مجتمع تعتمد على قيم أفرادها (٢).

بينما يتمثل تعريفنا الإجرائى للمشكلة الاجتماعية هو على الرغم من اتفاق معظم علماء الاجتماع على أهمية دراسة المشكلات الاجتماعية، بل وفى تحديدهم لموضوعات هذه المشكلات، إلا أنهم يختلفون حول تحديد مفهوم قاطع و واضح للمشكلة الاجتماعية كمفهوم سوسولوجى. فهناك من يتناول مفهوم المشكلة الاجتماعية من خلال مستوياتها المختلفة، وثالث من ينظر إلى المشكلة الاجتماعية فى ضوء الشروط الواجب توافرها فيما يمكن أن نطلق عليه مشكلة اجتماعية وهذا الاختلاف فى تعريف مفهوم المشكلة لا يعنى تضاربا أو تناقضا حول تحديد المفهوم بقدر ما يعكس جوانب مختلفة فى تعريف المشكلة الاجتماعية.

(١) أحمد التكلوى، علم الاجتماع ودراسة لمشكلات المجتمع المصرى، دار الثقافة العربية، القاهرة، ١٩٩٠، ص:

٣٥ - ٣٦.

(٢) عليا شكري وآخرون، دراسة المشكلات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٣، ص: ٦٦.

ويمكن القول بصفة عامة إن أى تعريف للمشكلة الاجتماعية يتضمن بعدين أساسيين، البعد الذاتى فى تعريف المشكلة وهو يركز على قياس الضرر الاجتماعى الناتج عن وجود المشكلة، والبعد الموضوعى الذى يهتم بكيفية وقوع هذا الضرر.

### المشكلة الاقتصادية :

ويمثل تعريف المشكلة الاقتصادية فى محاولة لإشباع حاجات الفرد غير المحدودة والتي تتفاوت فى أهميتها وذلك باستخدام ما لديه من موارد محدودة. وتتسم هذه المشكلة الاقتصادية بعدة أسباب أساسية لتكوين أو لوجود هذه المشكلة هي:-

١. تعدد الحاجات وتفاوتها فى الأهمية بالنسبة لاحتياجات الفرد أو المجتمع.
  ٢. تعدد وسائل الإشباع سواء كان بصورة مباشرة من الطبيعة أو غير مباشرة.
  ٣. ندرة الموارد للحصول على هذه الوسائل.
  ٤. سعى الإنسان لتحقيق أقصى إشباع ممكن بأقل جهد فى سلوكه الاقتصادى ( أى بصفته مستهلك وبصفته منتج ) (١).
- كما يوجد للمشكلة الاقتصادية أبعاد أخرى تتمثل فى الحاجات المتعددة والموارد المحدودة وضرورة الاختيار فى استخدام هذه الموارد لإشباع تلك الحاجات. (٢)

### بينما يتمثل تعريفنا الإجرائى للمشكلة الاقتصادية هو :

- ١- إن المشكلة الاقتصادية تنشأ بوجود ندرة فى الموارد لا تكفى لإشباع حاجات الأفراد أو المجتمعات وتختفى إذا كان هناك وفرة فى إشباع الحاجات.
- ٢- تمتاز هذه المشكلة بصفة العمومية فيمكن أن تنشأ فى أى مجتمع بغض النظر عن طبيعة ثقافته السياسية أو الاجتماعية أو مرحلة تقدمه الاقتصادى كما أن مبدأ المشكلة الاقتصادية يمكن تطبيقه على مسائل تخرج عن نطاق الدراسة الاقتصادية.
- ٣- إن الندرة هى أساس من أساسيات المشكلة الاقتصادية ويعتبر بعض الاقتصاديين بأن اصطلاح المشكلة الاقتصادية هو مرادف لإصطلاح الندرة.

(١) عبد المنعم راضى، مبادئ الاقتصاد، القاهرة، ١٩٨١، ص: ٥١.

(٢) أحمد عبد العزيز الشرقاوى، مقدمة فى الاقتصاد، الاتحاد الاشتراكى العربى، المؤسسة الثقافية لصاىة، ١٩٧٥، ص: ١٨٠.



## مفهوم العمل :-

هو كل نشاط إنساني دائم منظم ومنتظم يرمي إلى تحقيق أهداف وإشباع حاجات بعينها اقتصادية واجتماعية في مجملها ومن ثم نفسية وسياسية بعد ذلك والعمل نشاط عضلي أو ذهني أو عصبى أو جميعها في العادة.

وبمعنى آخر هو المشاركة في النشاط الاقتصادي سواء كانت هذه المشاركة بذل جهد بدني أو فكري مقابل الأجر. (١)

ويشير ريتشارد هال R.Hall إلى مفهوم العمل بأنه النشاط الذى يتم تأديته من خلال الدور المهنى وبواسطته. ويعتبر العمل وللهنة توأمين يتشابهان في المفهوم إلى حد كبير.

كما يشير آرثر سيلز A.Salz إلى تعريف المهنة بنوع النشاط الذى له قيمة بمعايير السوق الرسمى ويحرص الفرد على ممارسته باستمرار لضمان حصوله على معدل منتظم من الدخل وأن يحقق النشاط المهنى لن يمارسه وضعا اجتماعيا مناسباً. (٢)

بينما يتمثل تعريفنا الإجرائى لمفهوم العمل هو أن العمل من أجل الكسب المادى وحده لا يعتبر الغاية الوحيدة التى يهدف إليها الإنسان من وراء عمله فقد اكتبت بعض نتائج الكثير من الدراسات على أهمية الشعور بالتضامن والترابط بين الأفراد والجماعات كقيمة يسعى إليها العمل وهذه الظواهر تعتبر من الوظائف الكامنة للعمل في الحياة الاجتماعية في مقابل الوظيفة الواضحة للعمل وهى الكسب المادى.

## قوة العمل :-

تحدد قوة أو حجم العمل على أساس نسبة معينة من مجموع السكان وهى ما تسمى بمعدل العمل وتشتمل قوة العمل على مجموعتين رئيسيتين وهما: قوة العمل العسكرية ويتمثل في الأمن الداخلى والخارجى للبلاد، وقوة العمل الميدانية وهى تضم كلا من المشتغلين والمتعطلين معا. (٣)

## المرأة العاملة:-

هى تلك المرأة التى تعمل في وظيفة رسمية خارج المنزل في المصالح الحكومية أو المصانع. (٤)  
كما تعرف المرأة العاملة بأنها هى التى تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، وهى التى تقوم ببلورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة، مع مراعاة خروج النساء

(١) سميرة أبو مسلم، بحث عمالة الأطفال، المؤسسة الثقافية الصالية، ١٩٩٧، ص: ١٨.

(٢) Hall H., "Dimensions of work London sage publications, Inc. ( 1968 ).

(٣) تقرير عن أسلوب العمل للتنسيق بين الخطة القريبية والخطة الاقتصادية . ١٩٧٠: ١٩٧٤ .

ص: ٥٣-٥٤.

(٤) علياء شكرى ونفرون، المرأة في الريف والحضر، مطبعة الشرقية للأوقاف، الجيزة ٢٠٠٠، ص: ٢٤.

اللاتي يقمن بأعمال تطوعية أو أعمال يدوية في المنزل وتعرف أيضا بانها المرأة التي تعمل من أجل الحصول على عائد مادي، والتي تعيش بمفردها من أجل أن تعمل نفسها<sup>(١)</sup>، انها المرأة المتزوجة العاملة التي تعمل لتعول عائلتها وتحسين مستوى معيشتها<sup>(٢)</sup>.

كما يوجد تعريف آخر للمرأة العاملة وهو انها المرأة التي تزاوّل عملا ما خارج المنزل لقاء أجر مادي مدفوع لها إضافة الى كونها تقوم بدور الأم والزوجة وربة البيت<sup>(٣)</sup>.

بينما يتمثل تعريفنا الإجرائي لمفهوم العمل للمرأة العاملة هو انها المرأة التي تعمل خارج منزلها سواء في المصالح الحكومية أو قطاع الأعمال أو القطاع الخاص من أجل كسب الرزق ومساعدة الزوج في تحمل نعباء المعيشة. أو انها المرأة المتعلمة التي خرجت الى العمل لتعول نفسها وأولادها وأسرتها إذا كانت مطلقة أو أرملة، ولا تجد من يعول أسرتها.

### التمييز-

يقصد بالتمييز بأنه الميل ضد بعض الموظفين ومعاملتهم بصورة غير عادلة دون بقية العاملين لأسباب واختلافات شخصية أو عائلية أو طبقية أو جنسية (النوع) أو غيرها، يتعامل بها الرئيس على الرؤوس وتكون أساسا في قراراته ومواقفه تجاههم<sup>(٤)</sup>.

#### التمييز النوعي :-

ويقصد بالتمييز النوعي التفرقة أو الاستبعاد أو التقييد الذي يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أعراضه النيل من الاعتراف بتساوى الرجل والمرأة في التمتع بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر<sup>(٥)</sup>. ويقصد أيضا بالتمييز على أساس الجنس هو التمييز بين الذكور والإناث في معدلات الأجور وتمنع تشريعات العمل المتقدمة هذا التمييز<sup>(٦)</sup>.

كما يوجد تعريف آخر للتمييز وهو عدم المساواة بين الرجل والمرأة في بيئة العمل واستبعاد المرأة من القيادة وفرص الكسب والسفر وعدم اقتناع بعض المسؤولين بقدرة المرأة على العمل. وعدم ترحيبهم بتولى المرأة منصبا قياديا<sup>(٧)</sup>.

(١) عبد المحسن أبو الفتوح، رسالة ماجستير اتجاهات طلاب وطالبات الجامعة نحو عمل المرأة، ١٩٩٥، جامعة عين شمس، ص: ٦٩-٧١.

(٢) ناعضر زهرى حمون، دراسة في تأثير عمل المرأة على تملك الأسرة، المركز العربي للدراسات والتدريب، الرياض ١٤١٤هـ، ص: ١١٦.

(٣) كمال عبد الحميد الزيت، علم الاجتماع المهني، مكتبة نهضة الشرق، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨٠، ص: ٦٨.

(٤) حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان، ص: ٨٧.

(٥) أحمد زكي بلوى، معجم مصطلحات العمل، دار الكتاب، ١٩٨٨، ص: ٣٣٣.

(٦) محمد شومان، قيادات المرأة العاملة الأوضاع هراثة وأفاق المستقبل، جمعية تنمية الديمقراطية، برنامج المرأة والمجتمع المدني، القاهرة، ص: ١٥٥.

بينما يتمثل تعريفنا الإجرائي لمفهوم التمييز ضد المرأة أو التمييز النوعي بأن هناك تفرقة بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات مثل الأجر والحصول على الوظائف القيادية والمشاركة السياسية وهكذا.

### صراع الأدوار :

هو الصعوبة التي يقابلها الفرد في القيام بالدور المتوقع منه في المراكز المختلفة التي يوجد

فيها. (١)

كما يقصد أيضا بصراع الأدوار بأنه شكل من أشكال الصراع المهني وينتج عن اختلاف وتعارض المعايير داخل التنظيم الهرمي للبناء المهني، وتتجسد مظاهره في صراع السلطة داخل البناء التنظيمي بين العناصر المهنية في تسلسل السلم الوظيفي للمستويات العليا والوسطى والدنيا. (٢)

كما يوجد تعريف آخر لصراع الأدوار وهو أن الفرد في المجتمع يقوم بعدد من الأدوار الاجتماعية قد يكون بين هذه الأدوار بعض الاختلاف والخلط فيبرز الصراع .

بينما يتمثل التعريف الإجرائي لمفهوم صراع الأدوار بأنه قيام الفرد بالعديد من الأدوار مما يؤثر عليه تأثيرا سلبيا ويؤثر على كفاءة قيامه بهذه الأدوار مجتمعة أو بعض منها ويخلق له الكثير من المشكلات . ومن أسباب صراع الأدوار هو إدراك الفرد لنفسه أنه يقوم بدورين أو لأكثر وكلاهما يناسب مواقف معينة ولا يناسب مواقف أخرى. (٣)

### الحراك الاجتماعي:

والحراك الاجتماعي يعرف على أنه ظاهرة التغير والتبديل في المراكز والأوضاع الاجتماعية للأفراد والجماعات داخل النسق الاجتماعي والأدوار بصفة خاصة عندما يحدث تغير اجتماعي في حياة الفرد، مثلما يحدث عندما ينتقل الفرد من طبقة اجتماعية أعلى إلى طبقة اجتماعية أدنى نتيجة لانخفاض مستواه الاقتصادي أو عندما ينتقل من طبقة اجتماعية أدنى إلى طبقة أعلى.

ويفسر بيتريم سوركين pitrim sorokin أيضا أن الحراك الاجتماعي في التراث السوسيولوجي: بأنه ظاهرة تبديل وتغيير في المراكز والأدوار الاجتماعية. وينقسم الحراك الاجتماعي إلى قسمين أساسيين هما:

### الحراك الرأسي :

( vertical mobility ) وهو يعني حركة الأفراد داخل النسق الاجتماعي إلى أعلى أو إلى أسفل فقد يكتسب الفرد في خلال حراكه مكانه أو مرتبة اجتماعية جديدة أو قد يفقد مرتبة اجتماعية كان يتمتع بها من قبل.

(١) أحمد زكي بدوي، معجم العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، ١٩٦٨، ص: ٣٦

(٢) حامد عبد السلام زهران، علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب، القاهرة ١٩٨٤، ص: ٥٥.

(٣) كمال عبد الحميد الزيت، مرجع سابق، ص: ١٣٨.

**أما القسم الثاني : الحراك الأفقى : ( horisontalmobility )** ويتجسد فى ظواهر التغيير

فى الوظائف التكنولوجية والاجتماعية التى تنبع من عضوية الجماعة المهنية (١).

بينما يتمثل تعريفنا الإجرائى لمفهوم الحراك الاجتماعى ويتمثل هذا التعريف بالنسبة للحراك الراسى فى هذه العناصر :-

١. تغير المهن التى تتضمن تغيرا فى الوضع الاجتماعى مثالا على ذلك عندما يصبح عامل بسيط رجل من رجال الأعمال.

٢. قد يعبر شكل الحراك الراسى عن ظواهر النجاح أو الإخفاق التى يتعرض لها الفرد داخل جماعته المهنية.

٣. هناك علاقة تبادلية بين مهن الآباء ومهن الأبناء ويعبر عنها شكل الحراك الراسى فى مراحل تغير المهن من جيل إلى آخر.

**أما بالنسبة إلى الحراك الأفقى فيتمثل تعريفه فى العناصر التالية:-**

١. يتمثل فى تغير نمط العمل داخل المهنة الواحدة مثل تغير الممارس العام للمهنة إلى متخصص فى نفس المهنة.

٢. قد يتخذ شكل الحراك الأفقى مظهر التغير فى الوظائف والأنشطة.

٣. قد يؤدى تتابع الأجيال إلى ظهور أشكال أخرى من الحراك الأفقى.

## **رابعاً: المنظور الفكرى للدراسة:-**

بداية نشير إلى أن المدخل البنائى الوظيفى يمثل الإطار الأساسى والمنظور الفكرى الذى تنطلق منه هذه الدراسة، أى أننا نؤمن بأن المجتمع يمثل بناءاً متكاملأ يشتمل على مجموعة من الأنساق الاجتماعية التى تحوى داخلها مجموعة من النظم الاجتماعية المتداخلة، وأن كل نسق من هذه الأنساق يهذى وظيفة تتكامل مع وظائف الأنساق الأخرى بغية المحافظة على دعومة واستمرارية البناء. وأن هناك تأثيرات تبادلية بين كل هذه الأنساق، بمعنى أن كل نسق يؤثر ويتأثر ببقية الأنساق الأخرى، وبذلك لا تستند هذه الدراسة إلى منظور جزئى، بل تراعى التداخل والتساند بين مختلف مكونات البناء الاجتماعى. وهذا يعنى أن مشاكل المرأة العاملة سوف تؤثر على النظم الاقتصادية والاجتماعية وكذلك سينجم عنها آثار اجتماعية واقتصادية.

(١) كمال عبد الحميد الزيات، مرجع سابق، ص: ١٣٨.

وذلك لا يعنى بأى حال من الأحوال أنها دراسة استاتيكية تفشل ديناميات التغير، بل أنها تهتم بالتغير وتقديم الحلول انطلاقاً من الإيمان بأن حل المشكلات سوف يصاحبه تحولات اقتصادية واجتماعية وسياسية على المستوى المحلى (١).

### **خامساً: الاتجاهات المعرفية والمنهجية للدراسة:**

إن الاتجاهات المعرفية للبحث تحتوى على مجموعة من القواعد المحددة لأنسب المصادر المعرفية لإدراك الظواهر الاجتماعية.

وتتحدد الاتجاهات المعرفية لهذه الدراسة فى الجمع بين الاتجاهين العقلى والتجريبى ويتمثل ذلك فى أننا قمنا بصياغة الإطار التصورى للدراسة، والذى من خلاله استطعنا تحليل مشكلة البحث وكيفية معالجتها منهجياً، ثم اتجهنا إلى اختيار هذا الإطار فى ضوء معطيات الواقع، كما ستعتمد هذه الدراسة فى جمع المادة العلمية على المصدر الميدانى والبيانات الكيفية والكمية المتاحة عن مشكلات المرأة العاملة، والتحليلات الإحصائية التى وافقنا بها الدراسة الأمبيريقية.

أما الاتجاهات المنهجية للبحث الاجتماعى فتتمثل فى مجموعة من القواعد والمبررات التى تحدد أنسب الطرق والأدوات والأساليب ثلاثاً مع دراسة ظواهر الواقع الاجتماعى. ومن أمثلة الاتجاهات المنهجية: الاتجاه الوضعى والاتجاه التأويلى (٢).

أما الاتجاهات المنهجية لهذه الدراسة، فتتحدد فى انطلاقاً من الاتجاهين الوضعى والتأويلى، إيماناً بضرورة التكامل بين المداخل المنهجية، وأن الفهم ملازم لكل الدراسات الإنسانية، لأنه يمكن الباحث من تحليل معنى السلوك وتفسير الوقائع، والكشف عن المفاهيم والمعانى والقيم التى تدفع وراء السلوك...

### **سادساً: فروض وتساؤلات الدراسة:**

مما لا شك فيه أن تحقيق أهداف الدراسة يتطلب إجراءاً منهجياً يربط بين موضوع الدراسة وأبعاده المختلفة، ويكمن هذا الإجراء المنهجى فى صياغة الفروض والتساؤلات التى يمكن اعتباره إطاراً تنظيمياً يتجمع من خلاله البيانات والمعطيات التى تساعد فى حل مشكلة الدراسة والوصول إلى أهدافها. وتدور هذه الدراسة حول فرض محورى يتمثل فى أن مشاكل المرأة العاملة ترجع إلى أسباب تنظيمية واقتصادية واجتماعية. وفى ضوء هذا الفرض الأساسى تم صياغة الفروض الفرعية التى

(١) كمال قنابى، التنمية البشرية دراسة حالة مصر، الطبعة الأولى، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، بدون تاريخ، ص: ١٥.

(٢) محمد عارف، المنهج فى علم الاجتماع، الجزء الثانى نظرية التكامل المنهجى فى علم الاجتماع، دار للطباعة والنشر، القاهرة ١٩٧٢، ص: ٣.

ترتبط أساسا بالدراسة موضوع البحث الرئيسى، وقد روعى عند صياغتها عدد من الشروط فى مقدمتها الوضوح والإيجاز وقابلية الفرض للقياس، والاتساق مع بقية عناصر الدراسة فى جملتها. وتتحدد فروض الدراسة فيما يلى :

### ❖ الفرض الأول:

هناك تمعد فى أدوار المرأة العاملة مما يحملها اعباء مضاعفة كامرأة عاملة وكربة بيت وكأم وكزوجة ويؤثر ذلك عليها وعلى عملها وعلى أسرتها وذلك بتشتت أدوارها ومسئولياتها المتعددة تجاه بيتها وعملها ولطفالها.

### ❖ الفرض الثانى:

يوجد تمييز نوعى وهو يتجسد فى عدم المساواة فى الأجر والمشاركة السياسية وتفضيل أصحاب الأعمال ( القطاع الخاص والاستثمارى ) لعمل الذكور وتهميش المرأة فى أعمال أدنى بالنسبة للرجل وكذلك الأمر بالنسبة لتول المراكز القيادية أيضا.

### ❖ الفرض الثالث:

هناك نظرة تقليدية من أصحاب الأعمال والأسرة والزوج نحو المرأة العاملة فى المجتمع لذلك يجب التغير من التوجهات القيمية بالنسبة لأصحاب الأعمال وكذلك الأسرة والأزواج.

## سابعاً: مجال ووحدة الدراسة:

يتحدد المجال الجغرافى للدراسة فى أربعة قطاعات متنوعة من محافظات الوجه البحرى والقبلى وهى:

- |                     |                       |
|---------------------|-----------------------|
| أ - محافظة القاهرة  | ب - محافظة الإسكندرية |
| ج - محافظة المنوفية | د - محافظة المنيا     |

أما المجال البشرى للدراسة فتتمثل فى دراسة عينة عشوائية تبلغ ١٠٠٠ مفردة من النساء العاملات فى القطاع الحكومى والقطاع الخاص وقطاع الأعمال العام. وقد تحدد الفرد ( المرأة العاملة ) كوحدة للدراسة. ولقد تمت هذه الدراسة فى الفترة من عام ٢٠٠٢م وانتهت مع نهاية عام ٢٠٠٤.

## ثامناً: طرق وأدوات البحث المستخدمة في الدراسة:

أما عن طرق وأدوات البحث التي استخدمت في هذه الدراسة، فإننا لم نعتمد على طريقة أو أداة بحث واحدة في جمع معطيات الدراسة، ولكننا اعتمدنا على مجموعة متكاملة من طرق وأدوات البحث، والتي قدم كل منها نوعية من البيانات التي تتكامل في النهاية لتحقيق الهدف المنشود من وراء الدراسة الميدانية.

وتتمثل أهم طرق وأدوات البحث المستخدمة في الدراسة فيما يلي:

١- **الطريقة الإحصائية** : اعتمدت هذه الدراسة على الطريقة الإحصائية في تحليل البيانات

الكمية التي واقتنا بها الدراسة الميدانية، تلك البيانات التي تكاملت مع البيانات الكيفية في الوصول إلى أهداف الدراسة. هنا فضلاً عن تحليل البيانات الإحصائية المتاحة عن قضايا ومشكلات المرأة العاملة.

٢- **الطريقة المقارنة** : اعتمدت هذه الدراسة أيضاً على الطريقة المقارنة، وتمثل ذلك في تحليل البيانات الكمية التي واقتنا بها الدراسة، بقصد التعرف على المشكلات الاجتماعية والاقتصادية للمرأة العاملة، كذلك مقارنة ما توصفت إليه الدراسات السابقة مع نتائج البحث لمعرفة أوجه التشابه أو التباين.

٣- **المقابلات المفتوحة** : تمت مقابلات مفتوحة مع عدد من النساء العاملات من عينة البحث. واتجهت المقابلات للمفتوحة نحو التعرف على كافة العناصر الواردة في فروض الدراسة. كما كانت المقابلة موجهة بأهداف الدراسة وموحدة العناصر من خلال دليل المقابلة.

٤- **صحيفة الاستبيان** : اعتمدت هذه الدراسة أيضاً على صحيفة الاستبيان كأداة من أدوات البحث، وذلك بقصد الحصول على البيانات اللازمة التي تعكس المشكلات التي تواجه المرأة العاملة. ومرت إعداد صحيفة الاستبيان بمراحل محددة هي :

١ - صياغة صحيفة الاستبيان في صورتها الأولية، والقيام بالاختبار القبلي لها Pretest، وذلك بقصد التحقق من مدى صلاحيتها وملاءمتها قبل الاستخدام النهائي.

ب - وجهت الاستمارة إلى المرأة العاملة في عينة البحث. بعد الزيارة الاستطلاعية، وقد قام فريق البحث بإعداد صحيفة الاستبيان في صورتها النهائية. مع مراعاة ضرورة التأكد من إمكانية تغطية أسئلة الاستمارة لكل البيانات التي يتطلبها البحث، ثم بعد ذلك تم تطبيق الاستمارة في صورتها النهائية.

## تاسعاً: أساليب التحليل والتفسير:

قد جمعت هذه الدراسة بين الأسلوبين الكمي والكيفي في تحليل البيانات، بحيث تكامل الأسلوبين لتحليل البيانات الأمبيريقية في ضوء أهداف الدراسة وفروضها، واتجهت الدراسة إلى عرض البيانات الكمية منفصلة عن البيانات الكيفية، وقد بدأ التحليل كيفياً ثم دعمته البيانات الكمية وهكذا.

ولاشك أن أسلوب التحليل حددته أهداف وفروض الدراسة، وقد اتجهت الدراسة إلى عرض البيانات الكمية مع البيانات الكيفية بحيث كانت القاعدة المتبعة في هذه الدراسة هي أن بدأ التحليل كمياً للتعرف على حجم المشكلات التي تواجه المرأة العاملة، كما دعمته أيضاً البيانات الكيفية التي أضافت على البحث قدراً كبيراً من البهجة.

أما التفسير فقد احتاج إلى استخدام الصور المنطقية للتفسير وهما التفسير الوظيفي في ضوء نسق المعنى والتي إتسقت وطبيعة إشكالية البحث.





## مجتمع البحث :

يتكون مجتمع بحث هذه الدراسة من عينة من النساء العاملات في القطاع الحكومي والقطاع الخاص وقطاع الأعمال العام. وقد تم التركيز على بعض الشركات والمؤسسات الموجودة بهذه القطاعات لاختيار العينة منها. وقد تم مراعاة عدد من الضوابط والمعايير عند اختيار عينة الدراسة لتلخص فيما يلي :

- (١) تحديد نسبة إجمال النساء العاملات إلى الرجال العاملين على مستوى الدولة وتحديد نسبة النساء العاملات على مستوى العينة الممثلة في القطاعات الأربعة .
- (٢) أن تكون العينة ممثلة لجميع العاملات في : القطاع الحكومي، والقطاع العام والقطاع الخاص ، والقطاع الاستثماري لمعرفة أنواع المشكلات التي تواجه المرأة العاملة على مستوى كل قطاع بحيث تكون الفرص متاحة لكل سيدة عاملة أن تمثل في العينة .
- (٣) أن تشمل العينة النساء العاملات في عدة محافظات لبحث وتحليل أنواع المشكلات والمواقف التي تواجه المرأة العاملة في كل محافظة حسب طبيعتها ( ريف وحضر ) .
- (٤) أن يكون هناك عدد من النساء العاملات بهذه الشركات والمؤسسات يسمح باختيار عينة منهم .
- (٥) تنوع الاختيار من بين المهن والأنشطة التي تقوم بها النساء العاملات في كل قطاع والمحافظة التابعة لها .

## عينة الدراسة وخصائصها:

يوجد عدة أنواع من العينات وتختلف العينات في طرق استخدامها لكل بحث أو موضوع أو دراسة فتقوم نظرية المعاينة على الملاحظة الإمبريقية التي مؤداها أنه إذا كررنا اختيار (سحب) عينات من جماعة معينة من الناس أو الأشياء من أجل قياس درجة تواتر سمة معينة في تلك الجماعة ، فسوف نكتبين أن تواتر تلك السمة في العينات سوف يتفاوت. ويطلق على هذا التفاوت أخطاء المعاينة، وهي تدفعنا إلى ضرورة الالتزام بقانونين طبيعيين. يقول القانون الأول : كلما ازداد حجم العينة كلما قلت أخطاء المعاينة بطريقة منتظمة يمكن التنبؤ بها . أما القانون الثاني فيقول : إذا سحبنا عددا من العينات بنفس الحجم من نفس المجتمع أو الجماعة ، فإن أخطاء المعاينة سوف ترتب نفسها لتتخذ شكل التوزيع النافوسي ( على هيئة النافوس ) الشهير الذي اكتشفه جوس

Gauss والمعروف باسم المنحنى الاعتيادي Normal Surve (١).

(١) نوبودور كبلو، ترجمة د. محمد الجوهري، البحث الاجتماعي والأسس النظرية والخبرات الميدانية، مطبعة العراقية، ص: ١٥٥ - ١٦٠.

وتقوم نظرية المعاينة على فرض مؤداه أن مفردات العينة يتم سحبها عشوائيا من بين مفردات المجتمع الكبير. وهنا نلاحظ أنه من المسموح به حيث تقسيم المجتمع الكبير إلى وحدات أو فئات لأغراض المعاينة، ولكن يظل من الأمور الجوهرية مع ذلك ودائما أن الأفراد الذين يتم سحبهم من كل وحدة أو فئة إنما يتم بشكل عشوائى. (١)

فعندما نكون بصدد إجراء دراسة ميدانية، فإنه يكون لزاما علينا أن نختار عينة من أفراد المجتمع المراد دراسته، تلك العينة التى لا بد أن تكون ممثلة للمجتمع الأسمى للدراسة من حيث التركيب الديموجرافى، وتتسق وطبيعة الأهداف التى ترنو الدراسة إلى تحقيقها، وهناك بعض الإجراءات المنهجية التى ينبغى مراعاتها واتباعها حتى تكون هذه العينة ممثلة تمثيلا صادقا لمجتمع الدراسة. وتتحدد هذه الإجراءات فى ضرورة تحديد وحدة الدراسة والتحليل المستخدمة فى الدراسة. وحجم العينة وكيفية اختيارنا لهذه العينة لمحاولة إبراز أهم خصائص عينة الدراسة، ومدى تمثيلها للخصائص الديموجرافية والاجتماعية لمجتمع البحث.

### وحدة التحليل المستخدمة فى الدراسة :

تختلف الدراسات العلمية التى تتناول بالدراسة والتحليل الظواهر الاجتماعية مثل التغير الاجتماعى، اختلافا واضحا فيما يتعلق بوحدة التحليل المستخدمة فى الدراسة، وذلك باختلاف الأهداف التى تهدف هذه الدراسة لتحقيقها. وقد تركّز بعض من الدراسات على الفرد كوحدة للتحليل مثل دراسات كل من دانييل ليرثر ( تحول المجتمع التقليدى ) دافيد ماكلياند ( مجتمع الإنجاز ).

كما كانت الأسرة هى وحدة التحليل بالنسبة لدراسات أخرى مثل دراسة وليم توماس وفلورين زانيتسكى ( الفلاح البولندى فى أوروبا وأمريكا ) وقد تركّزت دراستنا على الفرد ( المرأة العاملة ) كوحدة لتحليل المشكلات الاجتماعية والثقافية والسياسية المصاحبة لعمل المرأة. (٢)

### حجم العينة وكيفية اختيارها :

لقد تم اختيار عينة البحث على أساس تمثيلها تمثيلا صحيحا من الناحية الإحصائية لمجتمع البحث حيث سيتم تطبيق الاستمارة على ١٠٠٠ مفردة من النساء العاملات لتحليل المشكلات الاجتماعية والسياسية والثقافية التى تواجههن فى بعض محافظات مصر وهى القطاعات الحكومية

(١) تتيودور كبلو، المرجع السابق، ص ١٦٣.

(٢) تتيودور كبلو، المرجع السابق، ص ١٦٣.

والقطاعات العامة والقطاعات الخاصة والقطاعات الاستثمارية، وسوف يتم اختيار العينة عشوائياً نظراً لتمامثل أفراد العينة، حيث أنهم يواجهون معظم المشاكل المصاحبة لعمل المرأة.

### طرق اختيار العينات

**العينة العشوائية :** لاختيار العينة العشوائية يجب أن تتوفر شروطاً مضبوطة بدقة لكي تضمن حصول كل مفردة من مفردات المجتمع الأصل على فرص متساوية لكي تدخل في العينة وتستخدم في اشتقاق العينة طرق آلية، لمنع الباحث من التحيز في النتائج، نتيجة لممارسة التحكم المباشر في اختيار المفردات، فقد تضع أسماء المفردات جميعها في إناء كبير أو على بطاقات، ثم تقلب تقليباً جيداً قبل سحب العدد المطلوب منها أو قد يكون من الأفضل استخدام جدول للأعداد العشوائية، مثل تلك الجداول التي أعدها فيشر (Fisher) وبيتس (Yates) أو تيبث (Tippett) أو كندال (Kendall) وبيبنجتون - سميت (Bahington - Smith) وفي هذه الطريقة يعطى الباحث مفردات المجتمع الأصل أرقاماً متسلسلة، وبهذا من أي نقطة في جدول الأعداد العشوائية ويقرأ الأعداد بالترتيب في أي اتجاه (أفقياً أو رأسياً أو قطرياً) وحينما يقرأ عدداً يتفق مع الرقم المكتوب على بطاقة مفردة من المفردات، يختار هذه المفردة في العينة. ويستمر الباحث في القراءة حتى يحصل على عينة بالعدد المطلوب.

وليس محتماً أن تمثل العينة العشوائية خصائص المجتمع كله ولكنها تترك اختيار المفحوصين للصدفة ومن ثم تقلل إمكانيات التحيز الذي يتدخل في اختيار العينة. وبطبيعة الحال، قد يختار باحث بالمصادفة عينة لا تمثل المجتمع الأصل كله تمثيلاً دقيقاً فكلما زاد اختلاف مفردات المجتمع الأصل وزاد صغر العينة كانت فرصة اشتقاق عينة ضعيفة التمثيل أكبر. (١)

**العينة الطبقية :** يفضل أحياناً استخدام الطريقة الطبقية العشوائية في الحصول على عينة أكثر تمثيلاً، نظراً لأنه قد يوجد بالعينة العشوائية مصادفة نسبة غير ملائمة من نوع واحد من المفردات وعند استخدام هذه الطريقة، يقسم الباحث مجتمعه الأصل إلى طبقات بناء على خاصية معينة، ثم يشتق بطريقة عشوائية من هذه المجموعات الأصغر المتجانسة، عدداً سبق تجديده من المفردات فمثلاً لمعرفة كيف يصوت الناس في قضية تتعلق بالتربية، قد يقسم الباحث المجتمع الأصل إلى مجموعات متجانسة على أساس عامل من العوامل التي تحدد سلوكهم الانتخابي - مثل العمر أو الدخل أو المستوى التعليمي أو الدين. وبطبيعة الحال وليست الطريقة الطبقية بأفضل من الطريقة العشوائية البسيطة إلا إذا كان معروفاً أن هناك ارتباطاً قوياً بين جماعات معينة من الناس

(١) ديوبول ب فان دالين، ترجمة د.محمد نبيل نوافل، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ١٩٧٩، ص: ٤٢٧-٤٢٨.

وبين سلوكها الانتخابي. ويمكن الطريقة التناسبية الباحث أن يختار بطريقة عشوائية مفردات من كل طبقة، بما يتناسب مع حجمها الحقيقي في المجتمع الأصل كله، وعلى ذلك إذا كان ١٠٪ من مجتمع الناجحين من خريجي الجامعات، يؤخذ من هذه الطبقة ١٠٪ من العينة. ولما كانت الطريقة التناسبية تزيد من تمثيل العينة، فإنها تمكن الباحث من استخدام عينات أصغر، وبالتالي تقليل التكاليف. (١)

**العينة المزدوجة :** عند استعمال استفتاء برودي، قد تستخدم العينة المزدوجة للحصول على عينة أكثر تمثيلاً. وذلك لأن بعض الفحوصين المختارين عشوائياً، قد لا يردون الاستفتاءات التي ترسل إليهم، ومن الواضح أن البيانات الناقصة سوف تؤدي إلى تحيز في نتائج الدراسة، إذا كان الأفراد الذين لا يجيبون على الاستفتاء يختلفون في ناحية أساسية معينة عن الآخرين، فيما يتعلق بالظواهر موضع الدراسة. ولاستبعاد هذا التحيز قد تشتق عينة ثانية بطريقة عشوائية من الذين لم يستجيبوا، ثم تجري مع أفرادها مقابلات شخصية للحصول على البيانات المطلوبة. وتمكن طريقة العينة المزدوجة الباحث من أن يتحقق من ثبات المعلومات التي حصل عليها من العينة الأولى، كما يمكن أن تستخدم العينة المزدوجة أو متعددة المراحل، لمراجعة البيانات والتأكد منها إذ بعد إجراء مسح بسيط قليل التكلفة لعينة كبيرة يمكن أن تختار عينة أخرى من هذه المجموعة لدراسة أكثر شمولاً. (٢)

**العينة للظنفة :** قد تشتق العينة باختيار المفردات من مسافات متساوية على القائمة، عندما يتوافر لدى الباحث إطار للمجتمع الأصل فلو أراد باحث أن يختار عينة تتكون من ٥٠ فرداً من قائمة بها أسماء ٥٠٠ تلميذ في المدرسة، أو حالات مؤسسة اجتماعية، أو عمال مصنع، فإنه يقسم ٥٠٠ على ٥٠ أولاً لكي يحدد مقدار المسافة التي يستخدمها ( وهي في هذه الحالة ١٠ ) ثم يتخذ بطريقة عشوائية رقماً معيناً بين ١ : ١٠ كنقطة بداية ( الرقم ٩ مثلاً ) وبعد ذلك يختار كل عاشر اسم ( أي ٩، ١٩، ٢٩ .. ) حتى يجمع الخمسين اسماً المطلوبه . فإذا وزعت الأسماء في البداية عشوائياً على القائمة فإن هذه الطريقة تكون مكافئة لطريقة العينة العشوائية. (٣)

**عينة الفئات :** تتكون العينة في طريقة الفئات من مجموعات من العناصر ( فئات ) ، بدلاً من أن تتكون من الأعضاء أو الحالات الفردية في المجتمع الأصل. فبدلاً من أن يرصد الباحث جميع تلاميذ المدارس الابتدائية في مدينة معينة، ويختار ١٥٪ من هؤلاء التلاميذ للعينة بطريقة عشوائية، يقوم برصد جميع المدارس الابتدائية في المدينة، ثم يختار ١٥٪ من هذه الفئات بطريقة عشوائية، ويستخدم جميع تلاميذ هذه المدارس المختارة باعتبارهم العينة.

(١) ديويولد ب فن دالين، المرجع السابق، ص : ٤٢٧-٤٢٨.

(٢) المرجع السابق، ص : ٤٢٨-٤٢٩.

(٣) المرجع السابق، ص : ٤٢٩-٤٣٠.

وبدلاً من رصد جميع المساكن في مدينة، قد يرصد جميع المجمعات السكنية فيها. ويختار ٢٧ من هذه الفئات من الأفراد بطريقة عشوائية، ثم يدخل جميع مساكن المجمعات المختارة في العينة. وعينة الفئات الاقتصادية، إذ أن ملاحظة فئات من الأفراد في مدارس قليلة أكثر سهولة وأقل تكلفة من ملاحظة تلاميذ مختارين عشوائياً ومبشرين في مدارس كثيرة خلال المدينة. ومن ناحية أخرى، تؤدي عينة الفئات عادة إلى خطأ في العينة أكبر مما تؤدي إليه عينة عشوائية بسيطة بنفس الحجم، وذلك لأن كل فئة فيها - مثل مجمع سكني في حي معين قد تتكون من مفردات متشابهة، مما يقلل من تمثيل العينة. (١)

### ثانياً : عينة الدراسة وخصائصها :

عندما نكون إزاء إجراء دراسة ميدانية، فإنه يكون إلزاماً علينا أن نختار عينة من أفراد المجتمع المراد دراسته، تلك العينة التي لا بد أن تكون ممثلة للمجتمع الأصلي لدراسته من حيث التركيب الديموجرافي. وتنسيق وطبيعة الأهداف التي تهدف إليها الدراسة إلى تحقيقها. ذلك لأننا لا نستطيع دراسة كل الحالات التي يشتمل عليها مجتمع الدراسة. وهناك بعض الإجراءات المنهجية التي ينبغي مراعاتها واتباعها حتى تكون هذه العينة ممثلة تمثيلاً صادقاً لمجتمع الدراسة. وتتحدد هذه الإجراءات في ضرورة تحديد وحدة الدراسة والتحليل المستخدمة في الدراسة، وحجم العينة وكيفية اختيارها، محاولين في النهاية إبراز أهم خصائص عينة الدراسة، ومدى تمثيلها للخصائص الديموجرافية والاجتماعية لمجتمع الدراسة.

### ١- وحدة التحليل المستخدمة في الدراسة:

تختلف الدراسات العلمية التي تتناول بالدراسة والتحليل الظواهر الاجتماعية مثل التغير الاجتماعي، اختلافاً واضحاً فيما يتعلق بوحدة التحليل المستخدمة في الدراسة، وذلك باختلاف الأهداف التي تستهدف هذه الدراسات تحقيقها. فبعض هذه الدراسات تركز على المجتمع المحلي أو المنظمات كوحدة للدراسة، بينما يركز البعض الآخر من الدراسات على الفرد كوحدة للتحليل، بينما نجد دراسات أخرى تتخذ من الأسرة وحدة للتحليل، ودارستنا تركز على الفرد كوحدة لتحليل أهم مشكلات المرأة العاملة الاقتصادية والاجتماعية ودرجة المشاركة السياسية والمشاركة في القيادة.

(١) نيبول ب فان دالين ، ترجمة د. محمد نبيل نوفل، المرجع السابق، ص: (١٢٩-١٣٠).

## ب- حجم العينة وكيفية اختيارها

لقد تم اختيار عينة البحث على أساس تمثيلها تمثيلاً صحيحاً من الناحية الإحصائية لمجتمع البحث حيث تم تطبيق استمارة البحث على ١٠٠٠ مفردة من النساء العاملات في بعض محافظات جمهورية مصر العربية، وقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية نظراً لتماثل أفراد العينة.

## ج- خصائص العينة:

نحاول في هذا المقام إعطاء صورة تحليلية عن أهم خصائص عينة البحث، وسوف تشتمل معالجتنا لهذه الخصائص على إبراز العناصر التالية.

- ١ - توزيع العينة حسب المحافظات
- ٢ - توزيع العينة حسب القطاعات
- ٣ - توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية
- ٤ - توزيع العينة حسب الحالة التعليمية
- ٥ - توزيع العينة حسب عدد الأبناء
- ٦ - توزيع العينة حسب الدخل الشهري
- ٧ - توزيع العينة حسب الدرجة الوظيفية
- ٨ - توزيع العينة حسب الخبرة العملية
- ٩ - توزيع العينة حسب الوظيفة

## ١- توزيع العينة حسب المحافظات

جدول رقم (١) يوضح إجمال توزيع العينة حسب المحافظات

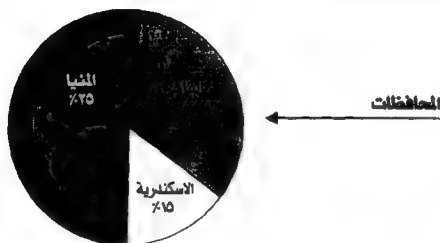
| المحافظة   | القيمة | العدد | النسبة المئوية |
|------------|--------|-------|----------------|
| القاهرة    | ٣٥٠    | ٣٥٠   | ٣٥%            |
| الإسكندرية | ١٥٠    | ١٥٠   | ١٥%            |
| المنوفية   | ٣٥٠    | ٣٥٠   | ٣٥%            |
| المنيا     | ٣٥٠    | ٣٥٠   | ٣٥%            |
| الإجمالي   | ١٠٠٠   | ١٠٠٠  | ١٠٠%           |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن العينة قد تم توزيعها كالتالي ٣٥% لمحافظة القاهرة و ١٥% لمحافظة الإسكندرية وهما محافظتان حضريتان وبذلك تكونا قد استحوذتا على نسبة ٥٠% من إجمال عينة البحث وبعند ٥٠٠ مفردة.

بينما كان نصيب كل من محافظتي المنوفية والمنيا ٥٠٪ تنقسم بينهما بالتساوي ٢٥٪ كل محافظة وهما محافظتان ريفيتان. ويعد ٢٥٠ مفردة لكل محافظة.

ولقد روعي في توزيع العينة نسبة كثافة النساء العاملات في كل محافظة من محافظات جمهورية مصر العربية وفق آخر توزيع للنساء العاملات حسب نشرة الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء عام ٢٠٠٢.<sup>(١)</sup>

يوضح الشكل التالي توزيع العينة في المحافظات المختلفة



## ٢- توزيع العينة حسب القطاعات

جدول رقم (٢) يوضح إجمالى توزيع العينة حسب القطاعات

| القطاع            | القيمة | العدد | النسبة المئوية |
|-------------------|--------|-------|----------------|
| القطاع الحكومي    | ٤٥٧    | ٤٥٧   | ٤٥,٧٪          |
| القطاع العام      | ٢٤٨    | ٢٤٨   | ٢٤,٨٪          |
| القطاع الخاص      | ٢٩٠    | ٢٩٠   | ٢٩٪            |
| القطاع الاستثمارى | ٥      | ٥     | ٠,٥٪           |
| الإجمالى          | ١٠٠٠   | ١٠٠٠  | ١٠٠٪           |

من الجدول السابق يتضح أن النسبة الغالبة من مفردات العينة قد استحوذ عليهم القطاع الحكومي وذلك بعدد ٤٥٧ مفردة ونسبة ٤٥,٧٪.

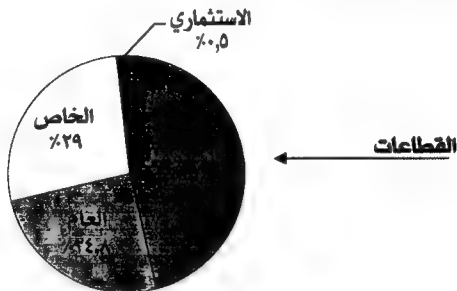
بينما يأتى بعده فى الترتيب القطاع الخاص بعدد مفردات ٢٩٠ مفردة ونسبة ٢٩٪ من إجمالى العينة. ويليه القطاع العام بعدد ٢٤٨ مفردة ونسبة ٢٤,٨٪.

(١) نشرة الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء لعام ٢٠٠٢.

أما القطاع الاستثماري فيأتي في الترتيب الأخير بعدد 5 مفردات فقط لا غير وبنسبة ٠,٥٪. وهذا أن دل على شئ فأنما يدل على استيعاب القطاع الحكومي وقطاع الأعمال على نسبة ٧٠,٥٪ من إجمالي أفراد العينة.

ورغم أن القطاع الخاص يستحوذ على النسبة الأكبر من العائلات النساء إلا أننا وكما يتضح من الجدول وكما ذكرنا كانت العينة من القطاعين الحكومي وقطاع الأعمال. حيث وجد فريق البحث صعوبة كبيرة في الالتقاء بالعائلات في القطاع الخاص حيث يرفض أصحاب الأعمال وبصفة دائمة السماح بالمقابلات ، كما نجد أن العائلات أنفسهن غير متجاوبات نزولا على رغبة أصحاب الأعمال.

يوضح الشكل التالي توزيع العينة في لقطاعات المختلفة



## ٢- توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية

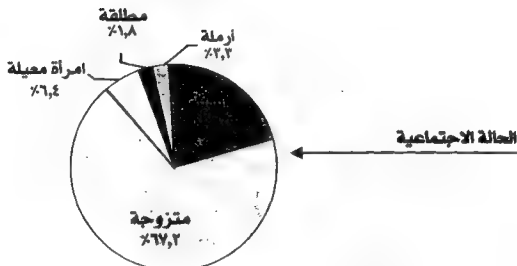
جدول رقم (٢) يوضح إجمالي توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية

| الحالة الاجتماعية | القيمة | العدد | النسبة المئوية |
|-------------------|--------|-------|----------------|
| أنثى              | ٣٣     | ٣٣    | ٣,٣٪           |
| متزوجة            | ٦٧٢    | ٦٧٢   | ٧٧,٢٪          |
| أزواج معيلة       | ٦٤     | ٦٤    | ٧,٤٪           |
| مطلقة             | ١٨     | ١٨    | ٢,٨٪           |
| أرملة             | ٢٢     | ٢٢    | ٢,٢٪           |
| الإجمالي          | ١٠٠٠   | ١٠٠٠  | ١٠٠٪           |



في ضوء الجدول السابق يتضح أن النسبة المئوية الأكبر من عينة البحث نساء متزوجات أو سبق لهن الزواج وذلك بنسبة ٧٨,٨% وبعدد يصل إلى ٧٨٧ مفردة، ويتوزع على النحو التالي ٧٧,٢% من إجمال العينة متزوجات وبعدد ٦٧٢ مفردة. ٦,٤% امرأة معيلة تتحمل إعالة الأسرة بمفردها و١,٨% امرأة مطلقة وبعدد ١٨ امرأة. ٢,٣% من إجمال العينة نساء أرامل وبعدد ٢٢ امرأة بينما كانت نسبة العاملات الأجنبيات ٢١,٣% وبعدد ٢١٣ فتاة من إجمال عدد مفردات.

يوضح الشكل التالي توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية المختلفة



#### ٤- توزيع العينة حسب الحالة التعليمية:

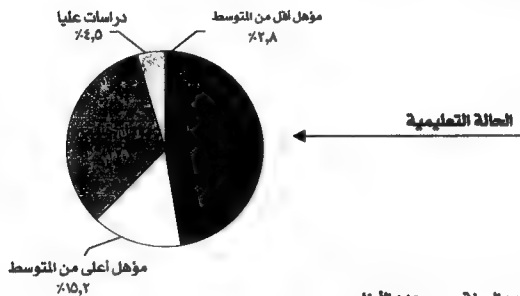
جدول رقم (٤) ويوضح إجمال توزيع العينة حسب الحالة التعليمية

| النسبة المئوية | العدد | الحالة التعليمية     |
|----------------|-------|----------------------|
| ٢٢,٨           | ٢٨    | مؤهل أقل من المتوسط  |
| ٤٤,٤           | ٤٤٤   | مؤهل متوسط           |
| ١٨,٢           | ١٥٢   | مؤهل أعلى من المتوسط |
| ٢٣,١           | ٢٣١   | مؤهل جامعي           |
| ٤,٥            | ٤٥    | دراسات عليا          |
| ١٠٠            | ١٠٠٠  | الإجمالي             |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن معظم أفراد العينة قد توزع بين المؤهل المتوسط والمؤهل الجامعي بمجموع ٧٧,٥% وقد استحوذت المؤهلات المتوسطة على نسبة ٤٤,٤% وبعدد ٤٤٤ مفردة، وبلي ذلك المؤهلات الجامعية بنسبة ٢٣,١% وبعدد ٢٣١ مفردة.

ويأتى بعد ذلك المؤهل أعلى من المتوسط بنسبة ١٥,٢% ويعد ١٥٢ مفردة. ثم المؤهلات بالدراسات العليا بنسبة ٤,٥% ويعد ٤٥ مفردة، وفي الترتيب الأخير تأتى المؤهلات الأقل من المتوسط بنسبة ٢,٨% ويعد ٢٨ مفردة.

يوضح الشكل التالى توزيع العينة حسب الحالة التعليمية المختلفة



٥- توزيع العينة حسب عدد الأبناء.

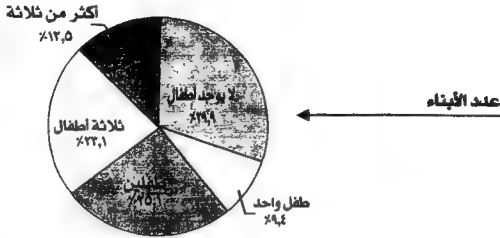
جدول رقم (٥) يوضح إجمال توزيع العينة حسب عدد الأبناء

| عدد الأبناء   | القيمة | العدد | النسبة المئوية |
|---------------|--------|-------|----------------|
| لا يوجد أطفال | ٢٩٩    | ٢٩٩   | ٢٩,٩%          |
| طفل واحد      | ٩٤     | ٩٤    | ٩,٤%           |
| طفلين         | ٢٥١    | ٢٥١   | ٢٥,١%          |
| ثلاثة أطفال   | ٢٣١    | ٢٣١   | ٢٣,١%          |
| أكثر من ثلاثة | ١٢٥    | ١٢٥   | ١٢,٥%          |
| الإجمالي      | ١٠٠٠   | ١٠٠٠  | ١٠٠%           |

من الجدول السابق يتضح أن عدد ٢٢٩ من النساء العاملات حسب عينة البحث ليست لديهن أطفال وذلك بنسبة ٢٩,٩%.

بينما كانت ٩٤ منهن وبنسبة ٩,٤% لديهن طفل واحد، بينما من كانت لديهن طفلين نسبتهن ٢٥,١% وبعد ٢٥١ مفردة. أما من كن لديهن ثلاثة أطفال فنسبتهن ٢٣,١% ويعد ٢٣١ مفردة. ويأتى من لديهن أكثر من ثلاثة أطفال فى الترتيب الأخير بعد ١٢٥ مفردة وبنسبة ١٢,٥%.

يوضح الشكل التالي توزيع العينة حسب عدد الأبناء



٦- توزيع العينة حسب الدخل الشهري.

جدول رقم (٦) يوضح إجمال توزيع العينة حسب الدخل الشهري

| القيمة<br>الدخل الشهري | التكرار | النسبة المئوية |
|------------------------|---------|----------------|
| أقل من ٢٠٠ جنيه        | ٣٤      | 3.4%           |
| من ٢٠٠ - أقل ٤٠٠       | ٤٦٦     | 46.6%          |
| من ٤٠٠ - أقل ٦٠٠       | ١٦٦     | 16.6%          |
| من ٦٠٠ - أقل ٨٠٠       | ٥٨      | 5.8%           |
| من ٨٠٠ - أقل ١٠٠٠      | ٢٩      | 2.9%           |
| من ١٠٠٠ فأكثر          | ١٢      | 1.2%           |
| الإجمالي               | ١٠٠٠    | 100%           |

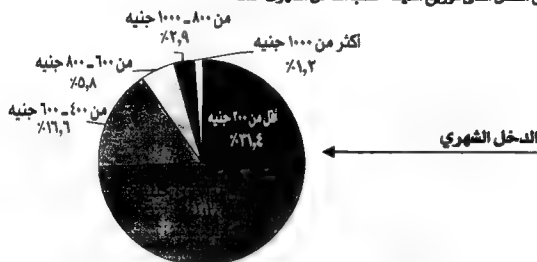
بالنظر إلى الجدول السابق يتضح أن الدخل قد تفاوت بين أفراد العينة حيث كانت أعلى نسبة تنحصر في المجموعة الثانية حيث بلغ عدد اللائي دخلهن بين ٢٠٠ وأقل من ٤٠٠ جنيه ٤٦٦ مفردة وبنسبة ٤٦.٦% من إجمال العينة.

بينما نجد أن ما نسبته ٣.٤% من إجمال العينة كانت دخلهن أقل من ٢٠٠ جنيه. وبعد ٣٤ مفردة. بينما نجد أن ما نسبته ١٦.٦% من إجمال العينة كانت دخلهن من ٤٠٠ إلى أقل من ٦٠٠ جنيه. وبعد ١٦٦ مفردة.

بينما نجد أن النسبة تقل بعد ذلك حيث نجد ما نسبته ٥.٨% كانت دخلهن ينحصر بين ٦٠٠ وأقل من ٨٠٠ جنيه. وبعد ٥٨ مفردة.

بينما ما نسبته ٢,٩% ويعدد ٢٩ مفردة دخلهن ينحصر بين ٨٠٠ وأقل من ١٠٠٠ جنيه بينما نجد أن ما نسبته ١,٢% ويعدد ١٢ مفردة دخلهن من ١٠٠٠ جنيه فأكثر.

يوضح الشكل التالي توزيع العينة حسب الدخل الشهري المختلفة



٧- توزيع العينة حسب الخبرة العملية

جدول رقم (٨) ويوضح توزيع العينة حسب الخبرة العملية

| القيمة                         | التكرار | النسبة المئوية |
|--------------------------------|---------|----------------|
|                                |         |                |
| أقل من ٥ سنوات                 | ٣٤      | ٣,٤%           |
| من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات | ٣٩      | ٣,٩%           |
| من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة  | ١٢٠     | ١٢%            |
| من ١٥ إلى أقل من ٢٠            | ١٢٦     | ١٢,٦%          |
| من ٢٠ إلى أقل من ٢٥            | ١٤٦     | ١٤,٦%          |
| من ٢٥ إلى أقل من ٣٠            | ٨٢      | ٨,٢%           |
| من ٣٠ إلى ٣٥                   | ٦٠      | ٦%             |
| أكثر من ٣٥ سنة                 | ١٣      | ١,٣%           |
| الإجمالي                       | ١٠٠٠    | ١٠٠%           |

بالنظر إلى الجدول السابق نجد أن سنوات الخبرة تتفاوت بين عينة البحث فنجد أن ما يقرب من

ثلث العينة بنسبة ٣,٤% ويعدد ٣٤ مفردة خبرتهن تقل عن خمس سنوات.

بينما نجد أن من خبرتهن تزيد عن خمس سنوات وتقل عن عشر سنوات نسبتهن تصل إلى ٣,٩% ويعدد

٣٩ مفردة.

بينما نجد أن من خبرتهن تنحصر بين عشر سنوات وخمسة عشر سنة لا يزيد عددهم عن ١٢٠ مفردة

وبنسبة ١٢,٦%.

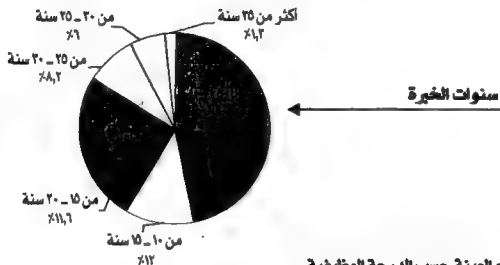
بينما نجد أن من خبرتهن من ١٥ سنة إلى أقل من ٢٠ سنة بلغ عددهم ١٢٦ مفردة وبنسبة ١٢,٦%.

بينما نجد أن من خیرتهن من ٢٠ إلى أقل من ٢٥ سنة بلغ عددهم ١٤٦ مفردة وبنسبة ١٤,٦٪.

بينما نجد أن من خیرتهن من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٠ سنة بلغ عددهم ٨٢ مفردة وبنسبة ٨,٢٪.

بينما نجد أن من خیرتهن من ٣٠ إلى أقل من ٣٥ سنة بلغ عددهم ٦٠ مفردة وبنسبة ٦٪ في حين نجد أن من خیرتهن تزيد عن ٣٥ سنة بلغ عددهم ١٣ مفردة وبنسبة ١,٣٪.

يوضح الشكل التالي توزيع العينة حسب سنوات الخبرة



٨- توزيع العينة حسب الدرجة الوظيفية.

جدول رقم (٩) يوضح إجمال توزيع العينة حسب الحالة الوظيفية

| الدرجة الوظيفية | القيمة | التكرار | النسبة المئوية |
|-----------------|--------|---------|----------------|
| ممتازة          | ١٠     | ١٠      | ١٪             |
| عالية           | ٧      | ٧       | ٠,٧٪           |
| مدير عام        | ٣٩     | ٣٩      | ٣,٩٪           |
| مدير إدارة      | ٣٥     | ٣٥      | ٣,٥٪           |
| درجة أولى       | ١٠٦    | ١٠٦     | ١٠,٦٪          |
| درجة ثانية      | ١٩٢    | ١٩٢     | ١٩,٢٪          |
| درجة ثالثة      | ٤٣٦    | ٤٣٦     | ٤٣,٦٪          |
| درجة رابعة      | ٢١٢    | ٢١٢     | ٢١,٢٪          |
| درجة خامسة      | ٢٢     | ٢٢      | ٢,٢٪           |
| الإجمالي        | ١٠٠٠   | ١٠٠٠    | ١٠٠٪           |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن عينة النساء العاملات معظمهن قد تركزن في الدرجة الثالثة بما

يقرب من نصف العينة حيث بلغ عددهن في هذه الدرجة ٤٣٦ مفردة وبنسبة ٤٣,٦٪.

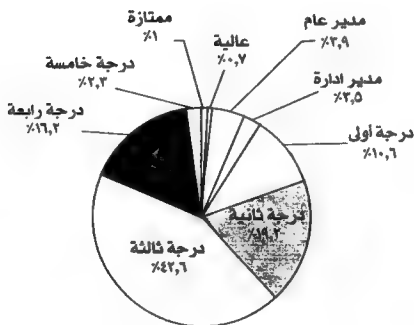
في حين يأتى بعدهن في الترتيب النساء العاملات بالدرجة الثانية وبعد ١٩٢ مفردة وبنسبة

١٩,٢٪. ويليهن النساء العاملات بالدرجة الرابعة وبعد ٢١٢ مفردة بنسبة ٢١,٢٪. ويليهن النساء العاملات بالدرجة

الأول وبعدد ١٠٦ مفردة نسبته ١٠,٦٪ من إجمالي العينة. يلمن في الترتيب العلامات بدرجة مدير عام وبعدد ٣٩ مفردة بنسبة ٣,٩٪. ثم يلمن العلامات بدرجة مدير إدارة وبعدد ٢٥ مفردة بنسبة ٢,٥٪. ثم يلمن العلامات بالدرجة الخامسة وبعدد ٢٢ مفردة بنسبة ٢,٢٪. ثم يأتي في الترتيب قبل الأخير العلامات بالدرجة الممتازة وبعدد ١٠ مفردات بنسبة ١,١٪ أما في الترتيب الأخير فتأتي العلامات بالدرجة العالية وبعدد ٧ مفردات بنسبة ٠,٧٪.

يوضح الشكل التالي توزيع العينة حسب الدرجات الوظيفية

### الدرجة الوظيفية



## ٩- توزيع المينة حسب الوظيفة

جدول رقم (٧) ويوضح إجمال توزيع المينة حسب الوظيفة

| الوظيفة        | المعد | الوظيفة        | المعد |
|----------------|-------|----------------|-------|
| أستاذة جامعية  | ٧     | مسئول نشر      | ١٣    |
| رئيس قطاع      | ١     | رئيس قسم       | ٤٤    |
| معيدة          | ٨     | كاتب أول       | ١١    |
| طبيبة          | ٢     | أمينة مكتبة    | ٦     |
| مهندسة         | ١٥    | مشرفة اجتماعية | ٥     |
| طبيبة صيدلانية | ١٧    | مدخل بيانات    | ٦     |
| معامية         | ١٦    | أمينة معمل     | ٤     |
| ناظرة مدرسة    | ٤     | ممرضة          | ٥٨    |
| وكيل مدرسة     | ٤     | سكرتيرة        | ٤١    |
| مدرب نقاشي     | ٤     | كاتب ثاني      | ٥٤    |
| مدير عام       | ٢٧    | كاتب ثالث      | ٤٠    |
| باحث           | ٢٤    | فني معمل       | ٦     |
| محاسبة         | ٣٧    | مشرفة حضارة    | ١٠    |
| مدير إدارة     | ٦٤    | بائعة          | ١٠    |
| أخصائي         | ٩٤    | كاتب رابع      | ٢٤٥   |
| مدرسة          | ١٢٢   | عاملة          | ١٤    |
| الإجمالي       |       |                | ١٠٠٠  |



## استنتاجات عامة

- من تحليل العينة على النحو السابق نستنتج بعض الاستنتاجات العامة التي تكشف لنا أهم الملامح والخصائص العامة لعينة البحث وتتحدد هذه الملامح في الخصائص التالية:
- ☐ تتركز النساء العاملات في المدن وفي المراكز الكبرى للمحافظات الأخرى ولكن على العكس نجد أن بعض النساء في القرى تجاهلت الخروج للعمل و اكتفت بدورها في المنزل ولبعضهن دور إنتاجي في الصناعات الريفيه المنزلية.
  - ☐ تتضاعف عدد النساء العاملات في القاهرة عنها في المدن الأخرى .
  - ☐ ( داخل نطاق عينة البحث ) ( الإسكندرية – المنوفية – المنيا ) .
  - ☐ تتركز النساء العاملات في القطاع الخاص وكذلك في القطاع الحكومي بنسب كبيرة.
  - ☐ إن النسبة الغالبة من عينة البحث نساء متزوجات أو سبق لهن الزواج مع وجود ظاهرة المرأة العيلة.
  - ☐ إن النسبة الغالبة من عينة البحث تتفاوت مؤهلاتها العلمية ويقلب عليهن المؤهل المتوسط ويليها الجامعي. وقد تعمدت هيئة البحث عدم التعرض لمشكلات العاملات الأميات بصفة خاصة.
  - ☐ يلاحظ من عينة البحث إن ما يقرب من ٧٠٪ من إجمالى العينة لديهم أطفال بغض النظر عن عددهم والذي تتفاوت بين طفل وأكثر من ثلاثة أطفال.
  - ☐ يتفاوت الدخل الشهري بين أفراد العينة وإن كان تركز عند حوالى أكثر من ٧٢٪ في أقل من ٤٠٠ جنيه وهو متوسط دخل الطبقة المتوسطة في جمهورية مصر العربية وقت تنفيذ البحث.
  - ☐ تنوعت عينة البحث حيث تشكلت شاغلي الوظائف المختلفة العاملات في مختلف التخصصات أيضاً.
  - ☐ تفاوتت الخبرة العملية بين ٥ سنوات و ٢٥ سنة وإن كان الملاحظ أن أغلب أفراد العينة ما يقرب من نصفها تقل خبرتهم عن ٥ سنوات.
  - ☐ كما لوحظ أن معظم أفراد العينة تركز أقل من نصفها بقليل في الدرجة الثالثة.



**الفصل الثانى**  
**المداخل النظرية للدراسة**



## مقدمة

يعتبر موضوع دراسة مشكلات المرأة العاملة من الموضوعات الهامة التي تؤثر على المجتمع ككل لما لها من أهمية حيث أن المرأة نصف المجتمع ويؤثر دورها في النصف الآخر .. كما توجد العديد من الأسباب التي تعطي أهمية لهذا الموضوع منها:

- ١ الحاجة إلى ضرورة صياغة السياسات الاجتماعية الممكنة لحل المشاكل المعاصرة التي تعترض دور المرأة في المجتمع، والتي يمكن في ضوءها تقديم الحلول لها على أسس علمية.
- ٢ ندرة الدراسات الميدانية والبحوث التي تتناول بالدراسة والتحليل لمشاكل المرأة بصفة عامة والمرأة العاملة بصفة خاصة.

### مشكلات المرأة العاملة لدى علماء الاجتماع :

اختلفت آراء علماء الاجتماع تجاه تناول المشكلات الاجتماعية وخاصة - مشكلة المرأة العاملة - فيمكن ان نقسم نظرة هؤلاء العلماء إلى عدة اتجاهات هي:

#### أولاً : مدرسة البنائية الوظيفية:

لقد اعتمدت مدرسة البنائية الوظيفية منذ خطواتها الأولى على فكرة النسق، فقد صور أنصار البنائية الوظيفية المجتمع ككلن حي له من الأجزاء والأعضاء ما يؤدي كل منها وظيفة تتناسق وتتكامل مع وظائف الأجزاء الأخرى محاولين جميعاً تحقيق هدف نهائى ألا وهو تحقيق استقرار المجتمع واستمراره.

فهذا الهدف أو هذه الوظيفة تسهم في خلق وتشكيل نظاماً أخلاقياً يتفق ويعمل على تحقيقها من جهة أخرى وكان من أهم أو أكثر رواد علم الاجتماع تأثراً بهذه المدرسة هو هربرت سبنسر<sup>(١)</sup> ومن ثم يتحدد الهدف النهائي للنسق لدى أنصار البنائية الوظيفية في تحقيق حالة التوازن والاستقرار والترابط بين الأجزاء المكونة للنسق أى أن تكون عناصر النسق إيجابية، تسهم في صياغة النسق وتوازنه. أو هي قول آخر أن تكون وظيفية. ولكن يحدث في بعض الأحيان خلل في أداء عناصر النسق لوظائفه المحددة أو تقوم بأدوار ضارة به وباستقراره. هنا يطلق أنصار البنائية الوظيفية على هذه العناصر صفة اللاوظيفية أو سوء الوظيفية.

(١) شاذية قناوى، المشكلات الاجتماعية إشكالية اغتراب علم الاجتماع، دار الثقافة العربية بالقاهرة.

كما يقرر انصار الاتجاه البنائى الوظيفى بأن هناك وظائف كامنة ووظائف ظاهرة لعناصر النسق الاجتماعى. ويقررون فى هذا الشأن أن الوظائف الظاهرة ودورها الإيجابى فى الحفاظ على النظام. أما الوظيفية الكامنة فهى وظيفة داخل العنصر ولكن لا يدركها ولا يشعر بها من يمارسها أو من يتأثر بها.

إن المرة تعتبر أحد عناصر النسق الإيجابية فى المجتمع فمن المفترض أن تكون كل تفاعلاتها إيجابية، أما إذا حدث خلل فى علاقاتها بالنسق فهذا بالتالى يؤدى إلى دور ضار به وباستقراره وكذلك إذا كانت أحد تفاعلاتها مع المجتمع هو العمل فإن إهمال ذلك يؤدى إلى خلل فى المجتمع بشكل عام فتعطيل هذه الطاقة ليس إهدار لها فقط بل هو تحميل عبء جديد على المجتمع مما يؤدى إلى خلل دائم ودوران فى دائرة مفرغة.

أما بالنسبة إلى نظرة دور كايم للمرأة كام فإن إصلاح العملية التربوية يجب أن ينظر إلى المرأة بنظرة موضوعية صحيحة، ويجب أن تترجم هذه النظرة عن طريق وسائل الإعلام لأنها من أهم المؤثرات على المجتمع التى تبرز دور المرأة عامة والمرأة العاملة خاصة فى المجتمع عن طريق الصحافة والمسلسلات والإعلانات والبرامج التليفزيونية والإذاعية.

يعتبر أميل دور كايم من أول السوسيولوجيين الأكاديميين وهو من أبرز علماء الاجتماع الذين كانت لهم إسهامات عديدة فى علم الاجتماع وكذلك بالنسبة لاتجاه البنائية الوظيفية.

فقد تصور دور كايم أن مشكلات المجتمع الصناعى لا ترجع إلى التناقضات الداخلية الاقتصادية فى الأساس التى تحتّم بدورها تناقضات اجتماعية وعليه لم يقنع بالتفسير الاشتراكى ولا بالحل الذى قدمه هذا الفكر ألا وهو الثورة وتبديل النظام. بل أنه رأى أن المجتمع يسير فى حالة من التقدم والتطور تقودها عملية تقسيم يرجع إلى ما اسماه بالكثافة الأخلاقية الناجمة بدورها عن زيادة عدد الأفراد فى المجتمع الذين تتاح لهم فرص تكوين شبكة من العلاقات الاجتماعية والتفاعل بينهم<sup>(١)</sup>.

لذلك يرى دور كايم أن المشاركة الفعالة التى تكون بين الرجل والمرأة على قدم المساواة وتقاسم العمل بينهم يسير بالمجتمع إلى حالة من التقدم والتطور حيث يتيح الفرصة لجميع أفراد المجتمع إلى تكوين شبكة من العلاقات الاجتماعية والتفاعل بينهم.

كما يرى دور كايم أن التطور الصناعى أمر يجب التسليم به والدفاع عنه حتى وإن صاحب هذا التطور قدر من مشكلات التفكير الاجتماعى والصراع بتلك المشكلات التسمى اعتبرها دور كايم شوائب يمكن العمل على الحد منها حتى يتمكن النظام الاجتماعى القائم من تحقيق حالة الاستقرار والاستمرار.

(١) شاعية فتاوى، لمرجع السابق: ص : ٤٩-٥١.

لقد تصور دور كايم أن المشكلات الاجتماعية وخاصة مشكلات المرأة هي نتاج للتطور الصناعي واحتياج المجتمع لجميع عناصره رجالاً وإناثاً. فمع دخول المرأة سوق العمل صاحب هذا التغير بعض المشكلات التي تعوق تقدمها وتحد من حالة الاستقرار للمجتمع.

كما ركز دور كايم على أهمية دور التربية والأخلاق في إقناع أفراد المجتمع بتقبل أوضاعهم أي إقناعهم بأنه ليس من حقهم أن يحصلوا على أكثر مما قسم لهم، لذلك يجب أن يقنعوا بنصيبهم في الحياة. ولكي تتحقق هذه العملية كان لابد من وجود سلطة عليا تقوم بهذا الدور. فنأدى دور كايم بضرورة وضع أو فرض القوانين التي تلزم أفراد المجتمع. عن طريق إقامة سلطة عليا قوية يتقبل أوضاعهم الراهنة هذا ويحدد دور كايم هذه السلطة في القانون والمؤسسات المهنية والدينية.<sup>(١)</sup>

فلقد رأى دور كايم أن النظرة العتمية للمجتمع يجب أن يقتنع بها أفرادهم ويتقبلوا أوضاعهم ولهذا نختلف مع دور كايم حيث أن التوجيهات القيمية والثقافية والدينية للمجتمع يجب أن تتغير نظرتها على سبيل المثال بالنسبة للمرأة أو حقوقها التي يجب أن يعطيها لها المجتمع وواجباتها تجاهه. فنظرة المجتمع العتمية للمرأة يوجد بها تميز على أساس النوع لذلك يجب أن تتغير هذه النظرة في الاتجاه الصحيح لكي يقوم المجتمع على التطوير والتحليل وتصحيح النظرة العتمية بالنسبة للمرأة ودورها في المجتمع ودورها كمنصر فعال ومشارك وذلك عن طريق وسائل الإعلام السموعة والمرئية لأنها خير وسيلة للتأثير على المجتمع.<sup>(٢)</sup>

وقد وجه بعض النقد إلى هذه المدرسة، ومنها:-

- ١- هناك من يرى أن هذا المدخل يعد بمثابة فلسفة سياسية محافظة وأنه يقوم على التسليم السريع وبدون منافسة بأفكار وهيم المجتمع باعتبارها فيما يجب المحافظة عليها واحترامها وعدم مناقشتها.
- ٢- أن هذا المدخل يربط بين المشكلات الاجتماعية وبين انحراف الأفراد أو حالة سوء التنظيم الاجتماعي المؤقت ومن ثم فهو يجهل عاملاً رئيسياً في إثارة المشكلات الاجتماعية وهو عدم المساواة في المجتمع.
- ٣- تصور الوظيفيون صعوبة عزل الأجزاء المختلفة للمجتمع بعضها عن بعض وأن سوء التنظيم قد يعانى منه شخص ما قد يكون مصدر حالة التنظيم عند شخص آخر.

(١) شاذية قنولى، المرجع السابق، ص: ٥٠.

(٢) أحمد التكلوى، علم الاجتماع ودراسة مشكلات مجتمع مصرى، دار الثقافة العربية، جامعة القاهرة،

ص: ٣٠.

٤- الخطأ الذى وقعت فيه الوظيفية عندما تصورت أن ما يحدث من وظائف وما يقع من توحيد حول قيم معينة يحقق تماسك الطبقات الاجتماعية المختلفة فمن الثابت أن ذلك ليس بالأمر المحتم وقوعه بمعنى أن يكون ما تمارسه جماعات معينة هو بالضرورة فى صالح جماعات أخرى.<sup>(١)</sup>

## ثانياً ، التيار النقدي الكلاسيكى-

### ١- الماركسية التقليدية،

تمثل آراء كارل ماركس نقطة الانطلاق بالنسبة للفكر الراديكالى التقليدى والمعاصر، وعلى الرغم من أن هذه الآراء لم تشكل من فراغ، بل أن جذورها الأساسية ترجع إلى الفلسفة السلبية التى ظهرت فى عصر التنوير، إلا أنها تعد شكلاً جديداً أو متجدداً للفكر الهيجلى مع اختلاف جوهرى يتمثل فى الصبغة المادية أو الواقعية الملموسة التى طبعها ماركس على فلسفة هيجل المثالية.<sup>(٢)</sup>

تعتبر المادية التاريخية أنها نتاج متطور يجمع بين طياته أفكار من هنا وهناك فكر جدل مثالى استمدته هيجل وفلسفته المثالية وآخر سلبى تقدمى أخذه من أعمال عصر التنوير لكنه أضاف عليه طابعاً واقعياً تبلور لديه فى ضوء ظروف العصر وأوضاع النظام الرأسمالى وتناقضاته.

أما بالنسبة لتحليل ماركس فقد كان متعمق وخاصة لعملية تقسيم العمل ولعلاقات الإنتاج بين الطبقات الأساسية فى المجتمع الرأسمالى. وما تفرضه هذه العلاقات من ظواهر اجتماعية ضارة بإنسانيا، إنما يمثل فى حقيقة الأمر أبرز إسهامات الاتجاه المادى الجدلى فى مجال المشكلات الاجتماعية، تلك التى استطاع كارل ماركس أن يلحظها فى ما يسمى بظاهرة الاغتراب. فالإنسان من المفترض أن يؤكد ذاته ويحققها خلال عملية الإنتاج. ولكن فى ظل ظروف محددة عندما يصبح العمل الإنتاجى يمثل عقبة أمام تحقيق الذات الإنسانية، بهذا يصبح العمل على حد ذاته منافى للإنسانية أو بعبارة أخرى يصبح نتاج العامل منفصلاً عنه. وهذا الانفصال يتضح فى اغتراب الإنسان عن ذاته وعن نتاج عمله وعن الآخرين الذين يشتركون معه فى عملية الإنتاج، أنه انفصال بين الذات والموضوع.

وإذا كانت المشكلات فى الرؤية الكلاسيكية المحافظة البنائية الوظيفية ترتبط بمفهوم اللامعيارية بمعنى الانحراف عن معايير الجماعة والمجتمع فإنها فى رؤية الاتجاه الماركسى التقليدى ترتبط بمفهوم الاغتراب بمعنى الانفصال بين الذات الإنسانية والموضوع المادى.<sup>(٣)</sup>

(١) أحمد النكلاوى، المرجع السابق، ص: ٣١-٣٣.

(٢) شاذيه شواى، المرجع السابق، ص ١٣٥ : ١٤٥.

(٣) المرجع السابق، ص ١٤٦ : ١٥٥.

ويرى لينين أنه يوجد دائما توجه للفكر الرأسمالي بأن المرأة يجب أن تظل من الناحية الثقافية والتقنية والعملية متخلفة حتى تحصل على أجر أقل. وكذلك تسيد فكرة أن المرأة كائن أدنى مما يجعلها لا تخرج للعمل إلا مضطرة وبالتالي تقبل أى أجر وكذلك تقبل العمل فى الأعمال الخطرة مثل أعمال الغزل والنسيج، والتي يوجد بها خطورة كبيرة مثل عيوب فى العمود الفقرى وضعف فى النظر وغير ذلك من هذه الأمور.<sup>(١)</sup>

#### ب- الاشتراكية العلمية :

إن الاشتراكية العلمية تتميز عن باقى الفلسفات التقدمية من ناحية شموليتها، فبالرغم من الإدارة الطبية لوصفى الفلسفات التقدمية والثورية التى سبقتها، فإن الشروط التاريخية ما كانت تسمح لهم بأن يتصوروا الإنسان متحررا كاملا شاملا من شتى أنواع الاضطهاد.

ولا شك فى أن تلك الفلسفات أرادت تحرير الإنسان، ولكنها لم تستطع أن توفر له التحرر الشامل، لا لشيء إلا لأنها لم تستطع أن تضع يدها على كل مظاهر اضطهاده ومن جذورها. لقد كشفت تلك الفلسفات عن هذا الجانب أو ذاك من اضطهاد الإنسان، وفتحت بالتالى أمامه طريق التحرر من هذا الاضطهاد أو ذاك ولكنها لم تستطع الكشف عن اضطهاد الإنسان ككل.

كما يرجع الفضل فى الكشف عن آفاق عالم متحرر نهائيا من العذاب إلى التطور التاريخي بجانب مؤسسى الاشتراكية العلمية مع ولادة الرأسمالية ونشوء الطبقة العاملة، وحدث لأول مرة فى التاريخ الطبقة التى تستطيع أن تحرر نفسها من أن تضطهد غيرها، وبعبارة أدق الطبقة التى لا تستطيع أن تضع حدا لعذاباتها إلا إذا وضعت حدا لوجودها كطبقة وللوجود الطبقي فى أى مكان من العالم.

وقد أدلى مؤسسى الاشتراكية العلمية اهتمامهم بقضية تحرير المرأة من منظور الاضطهادات التى يعانى منها الإنسان بوجه عام والاضطهاد المكثف على المرأة من ناحية الرجل ولقد خصص ماركس صفحات كثيرة لقضية المرأة والعلاقة بينها وبين الرجل من ( مخطوطاته الاقتصادية والفلسفية ) وقد كتب عن الطبقة الرأسمالية التى كانت تفضل عمل النساء والأطفال لدى اصحاب المخابز والمناسج على الرجال لأنهن ( يعملن بأجور أقل ) ولقد كانت عاملات الحرير فى مدينة ليون فى عام ١٨٣١ يعملن فى الصيف من الساعة الثالثة صباحا حتى الليل ، وفى الشتاء من الساعة الخامسة صباحا حتى الحادية عشرة مساء أى سبع عشرة ساعة فى اليوم فى ورش رطبة ومظلمة، ولهذا كانت أعداد كبيرة منهن تسقط فى براثن السل.<sup>(٢)</sup>

(١) لينين ريزا زوف وآخرون، ترجمة جورج طرابيشي، المرأة الاشتراكية، دار الاداب، الطبعة الثالثة، ١٩٧٩، ص: ٢٨ - ٣٠.

(٢) المرجع السابق، ص: ٢٨ - ٢٩.

وفى كتابه الرسمال يكفل ماركس آلية الاقتصاد الرسمالى أو يفضح جرائم الطبقة المالكة التى تجمع زهرة أرباحها من دم النساء والأطفال. وينوه فى الوقت نفسه بالناحية التقدمية لدخول النساء على هذا الشكل الجماعى إلى المصانع. ذلك أن الصناعة الكبيرة بهدمها العائلة القديمة، وبتحريرها المرأة والطفل من سلطة الزوج والاب، تمهد لظهور أسرة جديدة لن تكون فيها المرأة مجرد أم. ومن هنا كان ماركس البشر الصادق بتحرير المرأة العتمة من خلال تحرير البروليتاريا.

ولقد حارب ماركس وانجلز هذا الوضع فى ( البيان الشيوعى ) وأكد على أن المجتمع اللاتطبقى هو وحده الذى سيحرر المرأة ويلغى كل بقاء سواء كان رسميا أو غير رسمى.

إن المساهمة فى الإنتاج والتحرر من الاستغلال الرسمالى هما المرحلتان الأساسيتان لتحرر المرأة. ويوم تتهاوى دكتاتورية رأس المال وتنقسم الطبقة العاملة، تسقط عن المرأة كل هيودها الحقوقية والسياسية والاقتصادية. ذلك أن العبودية التى تدرج المرأة تحت نارها فى المجتمع البورجوازى لن تزول إلا مع زوال هذا المجتمع.

لقد حارب ماركس عن دور المرأة ومستقبلها للبرودونيين الذين كانوا يؤيدون استبعاد المرأة عن الإنتاج. فقد كتب معلهم برودون يقول أن الرجل والمرأة ليس بعندين. وفارق الجنس يقيم بينهما فاصلا شبيها بالفاصل الذى يقيم فارق العرق بين الحيوانات وعلى هذا وبدا من أن لصق لما يسمى اليوم بتحرر المرأة، أميل بالأحرى إلى وضع المرأة تحت الحجر ، ذلك لأن المرأة العاملة لطبيعتها وقهرها ليست لا شريكة ولا مواطنة ولا موظفة عامة.<sup>(١)</sup>

وقد تمكن ماركس، رغم انف البرودونيين الذين يريدون حجز المرأة فى البيت، من تحقيق النصر لوجهة نظره فى مؤتمر الأمية الأول فى جينيف فى أيلول ١٨٦٦. ولقد أوضح ماركس وانجلز فى كتابهم اصل الأسرة والملكية الخاصة والدولة أن عبودية المرأة ترتبط بظهور الملكية الخاصة، وأن لا يمكن أن تتحرر المرأة إلا بانتصار الاشتراكية، ولكن لا اشتراكية أيضا بدون مساهمة المرأة الفعلية.<sup>(٢)</sup>

لقد اكتشف ماركس وانجلز، من خلال تحليلهما العلمى لقوانين التطور الاجتماعى، الصلة القائمة بين التمييز المضروب على المرأة وبين الملكية الخاصة وظهور المجتمع الطبقي وأخيرا ظهور الدولة بوصفها منظما للمجتمع الطبقي. ونظلا من هذا التطور أكد أن الجهود المبذولة فى سبيل تحرر النساء هى جزء لا يتجزأ من النضال فى سبيل الاشتراكية وفى سبيل علاقات اجتماعية جديدة وفى سبيل مجتمع بلا طبقات، وكانت الشروط الموضوعية لئلا هذا الحل لمسألة المرأة قد توفرت فى المجتمع، وضمت الأحزاب العمالية، بوصفها طليعة النضال الطبقي، لتحرير المرأة فى برامج عملها.

(١) لينين- ريزاتوف ولخرون، المرجع السابق، ص: ٢٩.

(٢) المرجع السابق، ص: ٣٠ - ٣٢.



لقد احتلت مسألة المرأة ومكانتها، بصورة أو أخرى في جميع النضالات وجميع الجهود الهادفة إلى التقدم الاجتماعي خلال النعوم اللأئة السابقة من التطور الاقتصادي والاجتماعى الذى لم يخل من بلبلة وتقلب ، كما احتلت المرأة مكانتها برغم المحاولات للنبولة لوقف تقدمها فى المجتمع.

وقد كان لانصار ثورة أكتوبر فى روسيا، بتدشينها عصر الاشتراكية، آثار عظيمة فى مجال إلغاء التمييز لصالح المرأة، ولم يكف دور النساء منذ ذلك عن التعاضد فى الحركات الديمقراطية المتقدمة والنضالات العمالية الثورية. وقد بلور التقدم المادى والثقافى العام التصور عن أن دور المرأة دورا معنيا وإن كانت هذه الحركة هى فى التحليل الأخير وفى صورها المشتتة تؤكد للمقاومات المحافظة العادية للمرأة ووجها معكوسا لها أكثر منها قوة جذبة ساهمت فى التحويلات الاجتماعية الجذرية.

#### التنويمات الحديثة للاتجاه النسوى :

لقد ظهر مؤخرا مصطلح Feminism الذى يترجم إلى النسوية أو الأنثوية، وحتى ندرك معناه الحقيقى لابد وأن نضع للمصطلح فى سياق أوسع ألا وهو ما يطلق عليه البعض نظرية الحقوق الجديدة، فكثيرا من الحركات التحريرية فى الغرب فى عصر ما بعد الحداثة تختلف تماما عن الحركات التحريرية القديمة التى تصدر عن الرؤية الإنسانية المتمركزة حول الإنسان.

لقد بدأت الحركة النسوية ونشلت بوحى من الثورة الفرنسية ومشاركة النساء فيها، كما كان لظهور مؤلف ماري ولستونكرافت MaryWollstonecraft دفاع عن حقوق المرأة Avindication Of the rights Of Women فى عام ١٧٩٢ ليزنا بيليات هذه الموجة فقد عنيت المؤلفة فيه بحق المرأة فى التعليم مساواة بالرجل، وقد حارب كثير من دعاة حقوق المرأة فى القرن التاسع عشر من أجل هذا الحق، فنادوا لفتح المدارس والجامعات أمام النساء وبحقهن فى الالتحاق بكليات ومهن كانت قاصرة على الرجال مثل الطب. أما أول حركة نظامية للنساء اعتمدت على الإضراب المنظم من أجل الحصول على حقوقهن وهى إضراب عاملات مصانع النسيج فى نيويورك فى ٨ مارس ١٨٥٧ وذلك للمطالبة بضرورة مساواتهن فى الأجور مع الرجال وتخفيض ساعات العمل اليومى إلى عشر ساعات.<sup>(١)</sup>

أما الموجة الثانية من الحركة النسائية فقد بدأت إرهاباتها الأولى بظهور مؤلف بيتى فريدان Petty Friedan سر المرأة ( Feminine Mystique 1963 ) فقد لعب هذا الكتاب دورا هاما فى نشر عدم الرضا بين نساء الطبقتين العليا والوسطى فيما يتعلق بوضعهن فى المجتمع، ففيه تتحدث ربات البيوت والأمهات من هاتين الطبقتين عما يعشن فيه من يأس وإحباط رغم ما عرف عنهن من العيش فى ظل حياة سعيدة. وبذلك قدم هذا الكتاب مدخلات جديدة للحركة النسائية.

(١) علياء شكرى وآخرون، علم اجتماع المرأة، مكتبة زهراء الشرق، الطبعة الأولى ٢٠٠١، ص: ١٦-٦.

وبناء على ذلك ونتيجة لاستمرار جهود المرأة في مطالبتها بحقوقها قامت الحركة النسائية الحديثة في أمريكا في أواخر الستينات وهي الحركة التي عرفت باسم حركة التحرر النسائي ويطلق عليها البعض حركة التمركز حول الأنثى. وقد ساعدت هذه الحركة على إبراز بعض قضايا المرأة المعاصرة والتعبير عنها بقدر من الصراحة والعمق اللذين يميزان كثير من الكتابات التي ظهرت منذ ذلك الحين حول المرأة، فتناولت القضايا المتعلقة بالفوارق الاجتماعية والسياسية والاقتصادية بين الجنسين.<sup>(١)</sup>

فقد أشارت بعض الدراسات الحديثة إلى أن بعض الأفكار المتطرفة حول حرية المرأة قد وجدت مكانها في النظريات التي ارتبطت بالموجة الأولى من حركة تحرير المرأة قبل ظهور الموجة الثانية في ستينات هذا القرن.

رغم أن أغلب الكتابات النسوية الغربية المعاصرة تركز بصفة أساسية على مناقشة مفاهيم وقضايا الفكر النسوي الراديكالي المعاصر، إلا أن هناك من الكتابات النسوية ما يهتم بتتبع التاريخ التراكمي للفكر النسوي بشكل عام بدءاً بالاتجاهات التي تمخضت عن الموجة الأولى لحركة تحرير المرأة في القرن التاسع عشر وحتى اليوم. وينظر أصحاب هذا النمط الأخير من الكتابات إلى الاتجاه الراديكالي المعاصر باعتباره نتاجاً لهذا التاريخ، أو بمعنى آخر فإن هذه الكتابات تبحث عن ديناميات الاستمرار والتغير في الفكر النسوي، وتعتبر ذلك مطلباً أساسياً. وينظر للأفكار التي تولدت عن الاتجاهات القديمة على أنها موروثات تعيش في الحاضر وليست ببساطة مجرد جزء من الماضي، وتعد كلاهما جزءاً من شروط وجود الفكر النسوي المعاصر، وجزءاً من الفكر النسوي القديم.<sup>(٢)</sup>

و يؤكد أصحاب هذا الاتجاه رأيهم حين يذهبون إلى أن حركة تحرير المرأة عندما ظهرت في الستينات كان الفكر النسوي يشكل جزءاً من النسيج السياسي والاجتماعي، حتى وإن لم يكن موجوداً بشكل مسيطر، ثم أخذت الأفكار الخاصة بالنساء كجماعة مضطهدة وتابعة في التبلور. كذلك يذهب هؤلاء إلى أنه قد كان من المقبول قبل ظهور الاتجاه الراديكالي المعاصر التفكير في النساء باعتبارهن فئة اجتماعية منفصلة ومستقلة وذات حاجات واهتمامات خاصة بهن. وإن لم تكن هذه الأفكار قد استقرت بعد وإن لم تكن جلية واضحة.

و يتضمن الاتجاه النسوي ثلاثة تنويعات أساسية ترتب تاريخياً على النحو التالي :-

هي الاتجاه الفردي أو الليبرالي والاتجاه الاشتراكي أو الماركسي والاتجاه النسوي الراديكالي المعاصر.<sup>(٣)</sup>

(١) علماء شرقي وآخرون، علم لجماع المرأة، المرجع السابق، ص ٧.

(٢) المرجع السابق، ص ٧.

(٣) علماء شرقي وآخرون، علم لجماع المرأة، ص: ٧

## أولاً : الاتجاه النسوى الفردى أو الليبرالى Individualist Feminism :

ويهتم هذا الاتجاه بقضايا مساواة المرأة بالرجل فى الحقوق الاجتماعية والسياسية والاقتصادية كانعكاس لمطالب الموجة الأولى من الحركات النسائية فى القرن التاسع عشر وحتى ستينيات هذا القرن ( حركة تحرير المرأة )<sup>(١)</sup>.

أن الفكرة الأساسية فى الاتجاهات النسوية بصورها المتنوعة تتمثل فى أن تكون المرأة كيان وشخص له مكانته التى تتماثل مع مكانة الرجل، لذلك لابد وأن تكون معاملة كل من الرجل والمرأة مبنية على أساس احترامها بنفس القدر أما الاختلافات القائمة بين الاتجاهات النسوية فهى ناتجة عن الاختلاف فى فهم الطريقة التى تكون حرية فرد ما فى المجتمع - رجل ام امرأة - متسقة مع حرية الآخرين. أى أنها تعتمد على مدى تقبل النظريات الأخلاقية العامة خاصة النظريات المتعلقة بطبيعة علاقات الفرد مع الآخرين فى المجتمع.<sup>(٢)</sup>

وينظر الفرديون إلى أن حرية الفرد ومكانته مستقلة عن علاقته بالآخرين فى المجتمع، كما ينظرون إلى استقلالية الفرد باعتبارها شئ فطرى وأن النظام الاجتماعى المثالى هو النظام الذى تتحقق من خلاله تلك القيمة من خلال عاملين هما :

١. أحكام المساواة فى الحقوق المدنية والالتزام بهذه الحقوق

بصورة تمنح الأفراد حراً من الحرية يستطيعون من خلالها اتخاذ القرارات الخاصة بحياتهم.

٢. توفير مجموعة من الضوابط أو القواعد السياسية التى تمكن

الأفراد من حماية وتأكيد هذه الحقوق المدنية.

ويلاحظ المحللون لهذا الاتجاه أنه فى إطار النسق القيمي لأصحاب الاتجاه النسوى الفردى كانت هناك مساحة لمناقشة مفاهيم حرية المرأة فى ضوء ارتباطها بقيم السرة أو فى ضوء تحرير المرأة من السرة تماماً. وهى إطار النظرية الفردية ذاتها تظهر صعوبة جذرية تفوق علاقة الفرد بحرية الآخرين، وهى صعوبة يمكن فهمها فى صورة صراع بين مطالب المندبين بالحرية والمندبين بالمساواة. وعموما فقد وقع الاتجاه الفردى الاجتماعى والسياسى تحت طائلة الهجوم فى بداية الاشتراكية.<sup>(٣)</sup>

(١) لمرجع السابق، ص: ٧

(٢) لمرجع السابق، ص: ٨

(٣) لمرجع السابق، ص: ٨

## ثانياً ، الاتجاه النسوى الاشتراكي أو الماركسي Socialist Feminism :

وبشكل عام فإن التنوعيات المختلفة للاتجاه النسوى الاشتراكي تقدم أغلب التفسيرات الخاصة بفكرة مساواة المرأة مع الرجل فى القيمة باعتبار المرأة إنسان حر . وكما ذهبت كارن أوفن Karen Offen فإن افكار النسويين لم تتضمن رفضاً لفكار الاتجاه الفردى الخاص بالحرية والمساواة، لكنها اعترضت على أن تطبق مفاهيم القيمة والمكانة على أفراد منفصلين اجتماعياً عن حياتهم ككائنات اجتماعية، ويدركون فقط بوصفهم أفراداً مستقلين أكثر من إدراكهم فى إطار الحياة الجمعية والأفعال الاجتماعية.

ويعنى الاتجاه النسوى الماركسي أساساً بالعلاقة المتبادلة بين الرأسمالية والسلطة الأبوية. وتمتد الجذور الفكرية لهذا الاتجاه إلى نظرية إنجلز Engels التى تذهب إلى أن السلطة الأبوية قد نشأت اجتماعياً مع تطور نظام الملكية الخاصة ومن ثم فإن النظرة الماركسية المتشعبة ترى أن فھر المرأة من وظائف النظام الرأسمالى. وقد رأى إنجلز أن رفع الوصاية عن المرأة مرتبط بخروجها إلى العمل وانضمامها إلى صفوف البروليتاريا، وكفاحها من أجل الاشتراكية التى تحرر كافة الطبقات والفئات التى تعاني الفقر والاضطهاد. وكما رأى لينين أن النظام الأبوى المصاحب للرأسمالية وأشكال تقسيم العمل المرتبطة به هى التى جعلت من العمل المنزلى دوراً أساسياً للمرأة. وإن هذا النوع من العمل يعد فى رايه عناء مرزول، ويجب على الاشتراكية أن تقتلعه من الجذور. ومن ثم فإن تحرر المرأة وحصولها على مكانة مساوية للرجل يرتبط فى المفهوم الماركسي بالقضاء على النظام الرأسمالى.<sup>(١)</sup>

وقد انتقد فريق آخر من أصحاب الاتجاه الماركسي هذه النظرة باعتبارها نظرة اختزالية ينادى بها المشتغلون بالاقتصاد وعلوم الأحياء. حيث اعتبرت فھر المرأة فى الأعم الأغلب فھراً اقتصادياً ورأسمالياً من حيث أصوله، وأنه ناتج عن الفوارق البيولوجية بين المرأة والرجل. لكن إشكالية الطبقة، الجنس تظل قائمة.<sup>(٢)</sup>

وعموماً فإن الأعمال الكلاسيكية للفكر النسوى خلال القرن التاسع عشر كانت بمثابة تطبيق لواحدة أو أكثر من النظريات الخاصة بطبيعة المرأة ومكانتها فى المجتمع فى ارتباطها بطبيعة ومكانة الرجل. لذلك ينظر إلى الأعمال الكلاسيكية باعتبارها إسهام فى الفلسفة الأخلاقية.

(١) عباة شكري وفرون، المرجع السابق، ص ٨.

(٢) المرجع السابق ص ٩.

### ثالثاً الاتجاه النسوي الراديكالي Radical Feminism :

يتضمن هذا الاتجاه أحدث قضايا الاتجاه النسوي المعاصر ويميل أصحاب هذا الاتجاه إلى الفكر الاشتراكي، وإن كان من الممكن النظر لأعمالهم باعتبارها تطويراً لشكل جديد من أشكال الفكر الاشتراكي. ويطالب أصحاب الاتجاه الراديكالي للمرأة ليس فقط بمكانة مساوية لمكانة الرجل، بل ينظرون للمرأة باعتبارها تمثل أحد الأولويات أو العناصر السامية. ومن ثم فهم يطالبون بإذعان الرجل للمرأة، بل أكثر من ذلك يتصورون إمكانية استيفاء الرجال جميعاً من عالم النساء. وتتضمن آراء هؤلاء كثيراً من العداء والكراهية للرجال باعتبارهم فئة ظالمة، إلا أن الحركة الراديكالية لم تتضمن تعهداً بمحو الظلم أو القضاء على ظلم الفئة الظالمة، لكنها تعهدت بالقضاء على الظلم الناتج عن التمييز بين أدوار الجنسين في المجتمع.<sup>(١)</sup>

لذلك يرمز الفكر النسوي الراديكالي كما ذهبت بتريس السا Beatrice Alsaai إلى مجتمع أنثوي هجومي على عكس المجتمعات التقليدية البغائية.

وقد اهتم دعاة الاتجاه النسوي الراديكالي أو الثوري بنظريات وقضايا النوع Gender والطبقة Class وفي إطار مناقشة العمل المنزلي نظر هؤلاء إلى النساء بالمفهوم الاقتصادي والسياسي باعتبارهن يشكلن طبقة أو نوع محكوماً بالعنف الواقع عليهن بالفعل أو مهددات بالعنف.<sup>(٢)</sup>

وقد التمس عدد قليل من الراديكاليين موضع قهر المرأة في عدم التكافؤ البيولوجي كالاشرائيين، بينما يراه معظمهم في البنية الاجتماعية سابقاً على وجود الراسمالية. ومن هذا المنطلق انتقد الراديكاليون دعاة الاتجاه النسوي الماركسي بقولهم بأن سلطة الرجل وهيمنته ترجع إلى النظام الراسمالي، واكدوا ان هذا الشكل من علاقات الهيمنة سابقاً على الراسمالية، وربما يكون مصدر جميع انساق الهيمنة كالطبقة Class والعرق Race.<sup>(٣)</sup>

#### نموذج النوع Gender Theory :

لقد طور النسويين الراديكاليين لفهوم السلطة الأبوية Patriarchy مدخلاً جديداً نتج عن البحث في أسس تبعية المرأة، ويركز هذا المدخل على العلاقات الاجتماعية الخاصة بالنوع. وقد ظهر مفهوم النوع في الثمانينات كنموذج نظري مسيطر Gender Theory ويلقي هذا المنظور الضوء على عملية التكوين الاجتماعي للذكورة والأنوثة كفتتين متناقضتين مع وجود قيم غير متساوية. ويركز نموذج

(١) علياء شكر وآخرون، المرجع السابق ص ٩.

(٢) المرجع السابق ص: ٩.

(٣) المرجع السابق ص: ١٠.

النوع على الكيفية التى تضمّنى بها أنماط معينة من السلوك والأدوار معانى نوعية معينة، وكيف يقسم العمل بشكل رمزى يعبر عن اختلاف النوع، وكيف تتنوع الأبنية الاجتماعية، والقيم الخاصة بالنوع<sup>(١)</sup>.

**أما أهم الافتراضات الأساسية لهذا النموذج هى :**

١- هناك تميزا حادا بين مفهوم الجنس Sex ومفهوم النوع Gender بينما ينظر إلى الجنس

باعتباره راجعا إلى الصفات والخصائص الجنسية الأولية والثانوية، أى الخصائص الناتجة عن الجانب البيولوجى. بينما يرد النوع إلى الخصائص والصفات المنتشرة اجتماعيا من خلال عملية التنشئة الاجتماعية. أى أن مفهوم النوع يختص بالاختلافات بين أدوار الرجل والمرأة والتى تتشكل اجتماعيا ومن ثم فهى متغيرة تاريخيا. أما مفهوم الجنس فهو مرتبط بالناحية البيولوجية الطبيعية ومن ثم فهو ذو صفة عالمية لا تخضع لحدود ثقافية ولا تكون عرضة للتغير.<sup>(٢)</sup>

٢- تتمثل العلاقات الاجتماعية للنوع فى تبعية المرأة وسيطرة الرجل، ويرتبط مصطلح التبعية بمصطلحات الاستغلال والاضهاد وعدم المساواة، وكلها تمثل أنماطا تاريخية لابد أن تكون قد بنيت على أساس من الواقع.

٣- إن حقيقة العالمية الخاصة بالعلاقات الاجتماعية للنوع والتى تأخذ شكل تدرجاً هيراركيًا هى نتاجا للمفهوم العام لتبعية المرأة.

كذلك ظهر فى نطاق هذا المدخل محاولة جديدة للتمييز بين ثلاث معانى لمفهوم إعادة الإنتاج، هى إعادة الإنتاج الاجتماعى، إعادة الإنتاج البيولوجى، إدارة إنتاج القوى العاملة<sup>(٣)</sup>.

**أهم الدراسات والاتجاهات التى توضح قوة ومكانة المرأة فى مجال العمل ومجال السياسة :**

اختلفت مستويات التحليل النظرى لقوة المرأة فى مجال العمل بين التوجهات البنائية، ومقارنة النمطين المثالى والواقعى وغيرها وانطلقت معظم الدراسات هنا من فكرة أن عمل المرأة أو نشاطها الإنتاجى هو أحد المصادر الأساسية لقوتها ومكانتها، وأضاف آخرون أن النشاط لا يترجم إلى قوة أو مكانة إلا بتدعيم الأيدلوجيا فى كل مجتمع.

(١) عطاء شكرى وفرون، المرجع السابق ص ١٠.

(٢) المرجع السابق ص: ١١.

(٣) المرجع السابق ص: ١١.

وتأكيدا على أهمية ليدولوجية المجتمع في ترجمة عمل المرأة إلى قوة قدمت جروندال Grondahl  
فيما يوضح أنه رغم ارتداء المرأة الألمانية للحجاب، إلا أنها قد تعلمت وخرجت إلى العمل كمهندسة بنك،  
وطليبة ... إلخ، وبذلك كان الحجاب رمزا للهوية لم يقلل ارتدائه من سعى المرأة واتجاهها إلى العمل الذي  
قد يمنحها المكانة والقوة.<sup>(١)</sup>

انطلاقا من أهمية دور المرأة في مجال السياسة في إحداث تغير اجتماعي تمت عدة دراسات من أهمها  
دراسة سيجل Sigel لمشاركة المرأة في المجال السياسي العام، موضحة معاناة المرأة من ضغوط الحياة  
اليومية والتي أثرت في مشاركتها السياسية التي لا تقبل عليها في حالات كثيرة إلا عندما ترى أنها سوف  
تؤثر على حياتها اليومية، كان تحصن تلك المشاركة السياسية من حالاتها المعيشية. كما ناقشت الدراسة  
فكرة وعى الأقلية، ودور هذا الوعي في الحياة اليومية للمرأة، والمضامين السياسية لهذا الوعي فهو ليس  
وعيا خاصا بأعضاء الأقلية فقط، وإنما يشارك فيه آخرون حيث قارنت الباحثة بين إدراك وردود فعل  
المرأة والرجل وتبنيهم لاستراتيجيات خاصة مما يعكس التفضيل العام للرجل في هذا المجال.<sup>(٢)</sup>

وهي محاولة أنثروبولوجية لتدعيم قضايا النوع وإعادة تقديم دور المرأة في المشاركة السياسية  
والحياة العامة، قدم بول كروز Cruz دراسة لقوة المرأة في المجال العام وإمكانية حصولها على وضع  
سياسي، ونضالها ضد العوقات المرتبطة بالعنصر، والأوضاع الطبقية، والنوع، والثقافة وكيفية تحطيمها  
لبعض هذه العوقات وأحداث تغير اجتماعي.<sup>(٣)</sup>

وإلى جانب النظرة البنائية التي احتلت مكانا متميزا في دراسة موضوعنا اتجهت دراسات أخرى إلى  
اختيار بعض القضايا النسوية وعلاقات النوع. فناقشت جودسون Goodson سلطة المرأة في مجال  
الأسرة والعمل، حيث كشفت الدراسة عن دينامية المرأة (في أمريكا اللاتينية) ووسائلها للتمسك بالسلطة  
على المستوى الشخصي، وإسهامها في الاقتصاد السياسي.

وانطلاقا من قضايا النوع، والتأكيد على تأثير الثقافة على مكانة المرأة وقوتها تناولت كاستيلو  
Castillo موضوع تمكين المرأة ودفع بعض الرجال للمرأة إلى العمل، وتمكينها اقتصاديا تحت وطأة  
الضرورة الاقتصادية. وقد كشفت الدراسة أن هذه الاستراتيجية تضع الذكور في سلسلة من المازق  
الاجتماعية والثقافية. فالاعتماد على المرأة اقتصاديا يعكس أن هيمنة الذكر المالية في أيديولوجية  
النوع لا تترجم إلى سلوك على المستوى المحلي. فأيديولوجية النوع تقدم ما هو متوقع ثقافيا من الذكور  
والإناث كأعضاء في المجتمع، ولكنها هنا لا تتسق مع السلوك الفعلي، ولا تعبر عن مواقف الحياة

(١) عطاء شكرى وآخرون، المرجع السابق ص: ١٣.

(٢) المرجع السابق، ص: ١٥ - ١٦.

(٣) أحمد زايد وآخرون، المرأة وقضايا المجتمع، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب،

جامعة القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٢، ص: ١٤٧.

الحقيقية. ولعل هذا التناقض يطرأ معايير ثقافية كامنة أو خفية لا تتفق والأفكار الشائعة عن سيطرة الرجل. وهي معايير يمكن الكشف عنها من خلال فهم مركب تصورات النوع، والسلوك الفعلي، والاستخدام الاستراتيجي لطموحات الذكور والإناث<sup>(١)</sup>.

الدراسات والنظريات الحديثة التي تبحث في العوامل المؤثرة في شغل المرأة للأدوار الإدارية العليا وتنقسم إلى ثلاثة أقسام: التحيزات الفردية والجماعية لتتولى المرأة للأدوار الإدارية العليا - العوامل التنظيمية التي تؤثر على تولي المرأة للأدوار الإدارية العليا - التحيزات المؤسسية.

### أولاً: التحيزات الفردية والجماعية:

يشير كل من . Cockburn, 1990, Marshall, 1995 & Simson, 1997 إلى أن التحيز الفردي والجماعي ( هو أن النساء كجماعة أو كأفراد يجدن صعوبة في الوصول إلى الوظائف العليا في العمل مدفوع الأجر ) كذلك تشير إلى الأفعال والاستراتيجيات التي يبني عليها رؤساء العمل رفضهم لتشغيل المرأة في أعمال معينة يشار إليها على أنها تحيز فردي وجماعي<sup>(٢)</sup>.

### ثانياً: التحيزات المؤسسية:

وهي تتمثل في الترتيبات المؤسسية التي تعوق تشغيل النساء والتي تمنع تقدم المرأة لأعمال جيدة مثال الأشرط أن الأعمال التي تأخذ جزء من الوقت تكون المستويات الدنيا من الأعمال، فإذا أرادت المرأة العمل لجزء من الوقت فإن رئيسها في العمل يعرض عليها مستويات من العمل أقل، ويكون هذا هو السبيل الوحيد أمامها لكي تعمل جزء من الوقت، وتكون محصلة هذا الوضع هو وضع المرأة المتكسرة في سوق العمل، كذلك تلاحظ أن هؤلاء الرؤساء في العمل ( الموظفين ) هم المسؤولون عن شئون التوظيف وتحديد خبرات المرأة.

و يرى كلا من Cockburn, 1990; Collinson & Hearn, 1994, and Moford, 1997 وهم باحثون قد خرجوا بانطباع عام حول الاعتقاد الشائع والخاص بتشريعات العمال، فهذه القواعد جعلت الرجال هم السمة المميزة للتعيين والترقية في الوظائف، وهذا الاعتقاد يرى أن الأعمال توزع على أساس الوظائف الطبيعية، وكذلك رؤية المرأة أن مكانها في الأسرة، وبالنسبة للعديد من الموظفات فقد أجبن بأنهن لا تهتمن بالتوظيف أو الترقية للمراكز العليا بسبب ظروفهم الأسرية الحالية<sup>(٣)</sup>.

(١) أحمد زايد وأخرون، المرجع السابق ص: ١٤٩.

(٢) المرجع السابق ص: ١٤٨.

(٣) المرجع السابق ص: ١٤٨.



ويمثل Knight على ذلك في دراسته عن موقف شركات التأمين حيث قبلت بتعيين كلا من الرجال والنساء، ولكن أظهرت اتجاهاتهم نحو الأعمال الإدارية، أن النساء اللاتي ليس لديهن أطفال خفيفي الحركة ويتحملن مسئوليات أسرية أقل. أما المتزوجات فقد أجبن بأن أزواجهن لديهن دخول مرتفعة يعتمدن عليها، كما أنهن ليس لديهن الدافعية للسعي للحصول على مركز عالٍ.

نفس النتائج توصل إليها Mackay, 1988 فقد أظهرت دراسته أن الرؤساء الإداريين كانوا معارضين لتشغيل المتزوجات في سن صغيرة ( في مهنة التمريض ) خاصة التي ستبدأ حياتها الأسرية وبدلاً من ذلك فضلو المتزوجات من مدة طويلة من اللاتي فرغن من مسئوليات تربية الأبناء.

توضح هذه الدراسات التحيز ضد المرأة في مكان العمل، ومن الواضح أن المسئوليات الأسرية للمرأة تحدد الرؤية للعمل والكفاءة الوظيفية لها، وقد وجد Halford أن الرجال الذين يشغلون المراكز الإدارية داخلها من خلال دورهم الأبوي، وهؤلاء الرجال لابد أن يكونوا ممن يتمتعون بقدر من الوجهاء الاجتماعية والاحترام ومتزوجين ولديهم أطفال قبل وصولهم إلى المراكز الإدارية العليا.

ويرى كل من Collins, 1994, Crompton, Sanderson, 1994 أن هذه القضية مختلفة تماماً بالنسبة للنساء، فإذا تزوجت المرأة التي تعمل في الوظائف الإدارية وأنجبت أطفالاً، هذا الوضع الجديد يرهقها ويجعلها مثقلة بالمسئوليات، ويعيقها عن مشاركتها وإدارتها للأعمال<sup>(١)</sup>.

ومن ناحية أخرى فإن المرأة التي تنجح وتتميز في عملها تشبه اجتماعياً بأنها رجل، حيث يتوقع منها أنها قادرة على العمل وعلى القيام بالأعمال المطلوبة منها في الحياة التنظيمية، وهذه هي المرأة التي تحصل على الترقية في الإدارة وكذا فمن المعتقد أن المرأة الناجحة هي التي تكرر نفسها لأعمال الإدارة.

### ثالثاً : تحيز المؤسسة :

بينما يرى كلا من Langridge, 1996 Seccombe & Bell, 1992 Seccombe & Smith, 1997 أن التمريض مهنة تتناسب مع الإناث حيث يعمل بها أكثر من ٩٠٪ من الإناث من إجمالي العاملين إلا أن الذكور هم الذين يسيطرون على المراكز الإدارية العليا في هذه المهنة، وأكثر من هذا فإن هذه الدراسات أظهرت أن الذكور يحققون هذا الوضع المتميز في مدة قصيرة بالنسبة لنظرائهم من النساء<sup>(٢)</sup>.

فقد أظهرت دراسة Davies & Rosser, 1986 أن متوسط طول الوقت للوصول إلى المراكز الإدارية في المؤسسات الخدمية كان ٨,٤٪ من السنوات للذكور في مقابل ١٧,٩٪ من السنوات للإناث، وفي دراسة حديثة Wyatt & Langridge, 1996 لمقارنة الوصول إلى المراكز الإدارية بالنسبة للذكور والإناث

(١) مجلة للدراسات الاستاتية، جامعة الأزهر، العدد التسع عشر، ٢٠٠١، الجزء الثالث، ص: ١٠٩٣.

(٢) مجلة للدراسات الاستاتية، المرجع السابق

فقد اظهرت الدراسة وجود اختلاف ذا مغزى فيما يتعلق بطول الوقت الذى يقضيه كل من الذكر والأنثى للوصول إلى الوظائف الإدارية العليا فقد بلغ عدد السنوات فى المتوسط ١١,٤ سنة بالنسبة للإناث فى مقابل ٦,٩ بالنسبة للذكور.<sup>(١)</sup>

هذه الدراسة أكدت أن تقدم الإناث البطيء لا يمكن النظر إليه فى ضوء قلة الكفاءة أو الخبرة ولكن يمكن تفسيره فى ضوء متطلبات العمل من حيث عدد الساعات التى تقضيها فى العمل، والعمل المتواصل بدون انقطاع -- وعدد الأماكن التى عملت فيها.

إن الإجراءات والسياسات التنظيمية المكتوبة لم تميز الذكور، ولكنها تعكس نموذج عمل الذكور- بعبارة أخرى أن المستويات الإدارية العليا تتطلب عمل مستمر طوال الوقت لمن يريد أن يترقى فى السلطة الوظيفية، كذلك فإن نظرية العمل تتعامل مع الإنسان كمفهوم محايد. ولكنها فى الحقيقة تعتمد على نموذج العمل الذى يوجد فى حياة الذكور أما صورة المرأة فأنها لابد أن توجد حيث لا تقوم هى برسم السياسات أو القيام بالإجراءات من خلال الأعمال الإدارية العليا.

كما أن الوظيفة لا تتضمن قيود أمام المرأة للوصول إلى الوظائف الإدارية العليا، ولكن المرأة التى تختار العمل لجزء من الوقت من أجل رعاية أطفال تجد من الصعب عليها الوصول إلى الوظائف الإدارية العليا، حيث أن الترتيبات التنظيمية تضع العمل لجزء من الوقت فى مصاف الأعمال الأقل مستوى، والحقيقة أن ترتيبات العمل فى قطاع الخدمات يظهر هذه الأعمال على أنها اهتمامات أنثوية إلا أنها تركز من ناحية ثانية على العمل لساعات طويلة والحراك الجغرافى الكثير.

ومن هنا فإن طبيعة العمل هى التى تقيد من هم الذين سيقومون بهذا العمل، حيث أن العمل لجزء من الوقت للعناية بالأطفال لا يدخل ضمن الأعمال التى تتطلب العمل لساعات طويلة، بينما مستويات العمل العليا تتسم بأنها أعمال تتطلب العمل لساعات طويلة.

ويظهر البعد الآخر للترجى فى النوع الواحد هذه الاختلافات ليست بين الذكور والإناث ولكن بين مجموعة الإناث فقد وجد Rosser أن الإناث تقضى ١٧,٩ من السنوات للوصول إلى وظائف رئاسية فى المتوسط، حيث بلغ عدد السنوات بالنسبة للإناث اللاتى ليس لديهن أطفال ١٤,٥ سنة فى المتوسط و ٢٢,٧ سنة فى المتوسط لهؤلاء اللاتى لديهن أطفال، كذلك فقد أثر وجود الأطفال المعالين على وصول الإناث للأدوار الرئاسية داخل العمل حيث بلغت نسبة الإناث اللاتى وصلن للأدوار الإدارية العليا وليس لديهن أطفال ٤٩ و ١٧ من الذكور فى مهن خدمية.<sup>(٢)</sup>

(١) مجلة الدراسات الإنسانية، المرجع السابق، ص: ١٠٩٦.

(٢) مجلة الدراسات الإنسانية، المرجع السابق، ص: ١٠٩٦.

## المرأة من منظور إسلامي

لا شك أن مكانة المرأة في الإسلام هي المصدر الشرعي الأساسي لتحديد مكانتها ورسالتها في الحياة وبالتالي فهي أحد أهم مداخل الدراسة على النحو التالي:

### مكانة المرأة في الإسلام:

حظيت المرأة في الإسلام بتكريم لا يوجد له مثيل في أي ديانة أخرى لقد كانت المرأة في الجاهلية الأولى تعتبر من سقط المتاع يتوارثه الناس كما يتوارثون الأرض والبناء والأثاث .  
ولكن نجد المرأة في الإسلام قد بلغت مكانة عالية لم تبلغها في أي ديانة من قبل . إذ أن تكريم الإسلام للإنسان تشترك فيه المرأة والرجل على حد سواء ولم يفرق الإسلام بين المرأة والرجل فهما أمام أحكام الله في هذه الدنيا سواء كما انهما سواء أمام ثوابه وعقابه في النار الآخرة.

لقد وضع الإسلام المرأة في مكانة كريمة وهي المساواة الإنسانية الكريمة (النساء شقائق الرجال)، وقال تعالى ( من عمل صالحا من ذكر أو أنثى و هو مؤمن فلنجزيه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون ) (النحل: ٩٧) . ووضعها مع الرجل في الجزاء سواء .  
قال تعالى ( فاستجاب لهم ربهم أني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى بعضهم من بعض فالذين هاجروا وأخرجوا من ديارهم وأوطانهم سبيلا وقاتلوا وقتلوا لأكفرون علمهم سبيلناهم ولأدخلنهم جنات تجري من تحتها الأنهار ثوابا من عند الله والله عنده حسن الثواب ) (آل عمران: ٣٥).

### حقوق المرأة وحريتها المالية

#### - حق الملكية :

للمرأة الحق الكامل في الملكية كما في قوله تعالى ( وإن أرمتم استبحال زوج مكان زوج وأتيتهم إمداداً قللاً فلا تأخذوا منه شيئا أتأخذونه بهتانا وأثماً مبيناً ) (النساء: ٢٠).  
كما نجد أن للمرأة حق في التجارة وفي أن يكون لها ذمة مالية مستقلة عن الرجل ولا يحق للزوج المساس بتلك الذمة أو دمجها مع ذمته وعليه عيب الأنفاق على زوجته وأسرته وهذه روعة التشريع الإسلامي الذي يعزز مكانة المرأة.

وعلى العكس تماماً نجد أن في الغرب ولوربا، الذمم المالية غير منفصلة فذمة المرأة المالية وذمة الرجل المالية واحدة .. وهما يتقاسمان المال ويتقاتلان من أجله والرجل يتصرف بمال زوجته من دون أذنهما وهم يعملون هذا مساواة.

أما الإسلام فيبيح للمرأة أن تعمل لتكسب عيشها ولا يأخذ زوجها شيئاً إلا برضاها، كما قال تعالى ( لا تتخذوا ما فضل الله به بعضكم على بعض للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن وسئلوا الله من فضله إن الله كان بكل شيء عليماً ) (النساء: ٣٢).

### .. حق الإرث :

يعرض لنا القرآن الكريم حقوق المرأة في الميراث من خلال الكثير من آياته الكريمة، ومن هذه الآيات : ( للرجال نصيب مما ترك الوالدان والأقربون وللنساء نصيب مما ترك الوالدان والأقربون مما قل منه أو كثر نصيباً مفروضاً ) (النساء: ٧) حيث جعل المشرع الحكيم للمرأة والرجل نصيب فيما ترك الوالدان والأقربون. ويحدد المشرع نصيب كلا منهما في قوله تعالى : (يؤتيكم الله في أولادكم للذكر مثل حظ الأنثيين فإن كن نساء فوق اثنتين فلهن ثلثا ما ترك وإن كانت واحدة فلها النصف ) (النساء: ١١).

وتوضح الآية أن للرجل نصيب مثل نصيب امرأتين والعلة في ذلك أن الرجل عليه عبء الإنفاق على زوجته وأسرته وهي أيضاً لها ذمتها المالية المستقلة عنه وليس له الحق في المساس بها كما أشرنا.

وينهي المشرع الحكيم الرجال أن يرثوا النساء كرها كما في قوله تعالى ( يا أيها الذين آمنوا لا يهل لكم أن ترثوا النساء كرها ) (النساء: ٧).

### .. الحق في التعليم :

فللمرأة الحق في طلب العلم لحاجة المجتمع لبعض المهن الضرورية للمرأة كالطب والتمريض والتدريس ، وقبل كل ذلك قيادة الأسرة وتربية الأبناء التربية السليمة الصالحة . وخير نموذج لهذه المرأة المسلمة الطالبة للعلم المراعية لأسرته ولزوجها السيدة عائشة أم المؤمنين، فقد تعلمت على يد الرسول الكريم ﷺ وعلمت بعد ذلك العلم لكل المسلمين وقد روت عن الرسول ﷺ الكثير من الأحاديث التي لم تكن نعرفها إلا من خلالها، وقد قيل أنها كانت تحفظ الحديث من أول مرة قيل أمامها وهذا دليل على ذكاء وفطنة عقلها، وقد كانت تعلم النساء الأمور المتعلقة بالصلاة والطهارة والتعامل مع الزوج . وهذا دليل على تشجيع الإسلام للمرأة في طلب العلم وتعليمه لغيرها.

### .. حرية الرأي والتفكير :

قال تعالى ( والمؤمنون والمؤمنات بعضهم أولياء بعض يأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر ويقيمون الصلاة ويؤتون الزكاة ويطيعون الله ورسوله أولئك سيرهم الله إن الله عزيز حكيم ) (التوبة: ٧١)

توضح الآية أن الرجال والنساء أولياء لبعضهم البعض حيث يتولى أي منهم الأمور عن الآخر ويتحاورون في أمور الدين فيما بينهم كما كان الرسول يفعل مع زوجته. وللمرأة حقها الكامل في التفكير والرائى فهي التى تختار زوجها بنفسها وإن رفضت الزوج فلا يقع الزواج .

### – حق المساواة :

حق المساواة أمام القانون وحق المساواة فى الأعباء والواجبات قال تعالى ( يا أيها الناس اتقوا ربكم الذى خلقكم من نفس واحدة وخلق منها زوجها وبثّ منهما رجالاً كثيراً ونساء و اتقوا الله الذى تسعون به والأرحام أن الله كان عليكم رقيباً ) (النساء: ١). وقال تعالى ( ومن يعمل من الصالحات من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فأولئك يدخلون الجنة ولا

يظلمون لقبها ) (النساء: ١٢٤). ترسخ الآيات السابقة مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة فى أن يعيش كلا منهما حياة طيبة بشرط الصلاح كما أنهما متساويان فى الجزاء والأجر والعمل فى الدنيا والآخرة، ومن هنا نجد أن المرأة فى الإسلام لها مكانة عالية لم تبغها فى أى ديانة أو ملة أخرى ولم تتركها أمة تالية .

وتوجد صور كثيرة لعمل المرأة فى صدر الإسلام حيث خرجت المرأة للجهاد مع رسول الله ﷺ فكانت معه تسقى الجرحى وتداوى المرضى وتقوم على خدمة الجنود المقعدين، وكذلك كانت المرأة فدائية فى المارك ونرى أن ( نسيبه بنت كعب الأنصارية ) وقفت تدافع عن النبى ﷺ فى غزوة أحد وانجنت بظهرها لتحميمه حتى لا يصاب رسول الله ﷺ من العدو وكذلك نجد أن الرسول الكريم ﷺ فى خطبة الوداع قال أوصيكم بالنساء خيراً.

لقد نظر الإسلام للمرأة و الرجل على أنهما متماثلان فأقر للمرأة نفس ما أقر للرجل من أهلية دينية واقتصادية واجتماعية وظهر ذلك فى كل من القرآن والسنة والأحكام والتشريع ويتضح ذلك فى النقاط التالية :

أولاً : جمهور العلماء والمفسرين متفقون على أمر مهم بالنسبة لدلالة النص القرآنى وهو أن كل ما جاء فى القرآن من خطاب موجه إلى المؤمنين والمسلمين فى مختلف الشؤون بصيغة المفرد المذكر والجمع المذكر مما يتعلق بالتكاليف والحقوق والأعمال العامة يعتبر شاملاً للمرأة دون أى تفريق أو تمييز إذا لم تكن فيه هينة تخصصية ومن ذلك التكاليف التعبدية والمالية والبنيية والحقوق والمباحات والمحظورات والأداب والأخلاق الفردية والاجتماعية وما يترتب على ذلك من ثواب وعقاب فى الدنيا والآخرة .<sup>(١)</sup>

(١) مجلة الدراسات الإسلامية، المرجع السابق، ص: ١٧٥.

**ثانياً :** هناك أحكاماً تكليفية خاصة بالرجال دون النساء رَفَعها الله عن المرأة نظراً لطبيعة جنسها وعدم مسئوليتها عن الأتفاق والكسب ولقلبية العاطفة عليها في تصرفاتها كأحكام الشهادة والوارث ووجوب الخروج لصلاة الجماعة وغير ذلك .

**ثالثاً :** قرر المشرع الحكيم قاعدة لميزان التفرقة بين الرجل و المرأة في بعض التكليفات وتوزيع الأعمال بعد أن قرر أن الأصل هو المساواة والمماثلة في الوصف العام المشترك بينهما وهو الإنسانية ووحدة الأخوة في النسب فلا يليق لأحد التجاوز عن هذه القاعدة ومخالفتها وذلك في قول الله تعالى ( **وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِمَّا اكْتَسَبْنَ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيماً** ) (النساء ٣٢) <sup>(١)</sup>

### **المرأة في التشريعات المصرية :**

للمرأة دور هام وحيوي في المجتمع لا يستطيع أحد أن ينكره فالمرأة التي تدرك أهمية دورها وتلتزم بواجباتها وتحرص على ممارسة حقوقها إنما تؤثر في حركة الحياة في وطنها تأثيراً بالغاً يدفع به إلى مزيد من التقدم والرقي وملاحقة الركب الحضاري على مستوى العالم أجمع .

والنظرة السريعة إلى التطور التاريخي لوضع المرأة في المجتمع الإنساني تكشف عن أنها كانت قديماً تعاني معاناة كبيرة حيث كان ينظر إليها على أنها أدنى من الرجل وأنها تابعة له ولذلك كانت تحرم من كثير من حقوقها، فكان يحظر عليها أن تتصرف في أموالها أو أن تعبر عن إرادتها حتى في أخص ما يخصها، وهو اختيار شريك حياتها ولقد عانت المرأة طويلاً من هذا الوضع الظالم إلى أن بدأت الفمة تنقشع على الصعيدين الشرقي والغربي، ففي الجزيرة العربية تنفست المرأة الصعداء حين بزغ نور الإسلام وأقر فيما أقر من بين المبادئ السامية التي جاد بها مبدأ المساواة بين الناس جميعاً ومن ذاك المساواة بين الرجل والمرأة فيما لا يتعارض مع الطبيعة البشرية والمساواة بينهما في التكاليف الدينية وهي الثواب والعقاب وفي الالتزام بطلب العلم وكذلك المساواة بينهما في الحقوق المدنية فللمرأة ملكيتها الخاصة لا يشاركها فيها الزوج ولها حرية التصرف في أموالها دون أي قيد و هي تحتفظ باسم أسرتها مدى الحياة فلا تفقده بالزواج فهذه المساواة التي أقرها الإسلام في القرن السابع الميلادي لم تظهر في أفق الدول الغربية إلا في العصر الحديث بعد كفاح مرير حينما ظهر غداة الثورة الفرنسية الإعلان العالمي لحقوق الإنسان فنص على أن الناس يولدون أحراراً و يتساوون أمام القانون و قد أقرت هذا الإعلان الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٠ ديسمبر سنة ١٩٤٨ و أدرجته معظم الدساتير في نصوصها <sup>(٢)</sup>

(١) مجلة الدراسات الإسلامية، المرجع السابق، ص: ١٧٥.

(٢) فوزية عبد الستار، المرأة في التشريع المصري، المجلس القومي للمرأة، الطبعة الثانية، ٢٠٠٤،

ص: ٩-١٠.

## المرأة في الدستور المصري :

قرر الدستور مبدأ المساواة بين المرأة والرجل حيث تنص المادة ٤٠ منه على أن (المواطنون لدى القانون سواء وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة ولا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو الدين أو العقيدة ) ومن مقتضى هذا النص نجد أن المرأة تتمتع بالحقوق التي يتمتع بها الرجل ومن ذلك حق التعليم والعمل والترشيح والانتخاب وتكوين الجمعيات والانتماء إلى النقابات .

كذلك تلتزم المرأة بما يلتزم به الرجل من واجبات مثل( أداء الضرائب و المساهمة في الحياة العامة والمحافظة على الوحدة الوطنية و صيانة أسرار الدولة) .

وتقديرًا لدور المرأة الفعال في حركة المجتمع ونموه وتحضره فقد نصت المادة ( ١٠ ) من الدستور على حماية الأمومة وجعلت كفالة هذه الحماية التزامًا على الدولة فقد نصت على أن (تكفل الدولة حماية الأمومة والطفولة و ترعى النشئ والشباب وتوفر لهم الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم ) .

وانطلاقًا من حرص الدولة على أن تهيئ للمرأة المناخ الصالح لأداء دورها المزدوج في المجتمع ودورها في الأسرة كزوجة ترعى الأسرة وهي نواة المجتمع ودورها في المجتمع كعامل منتج وبناء، انطلقا من ذلك فقد حرص الدستور على أن ينص في المادة (١١) منه على أن تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومساواتها بالرجل في مجالات الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية<sup>(١)</sup>.

## المرأة في قانون العمل :

يحكم ميدان العمل في مصر عدة قوانين في مقدمتها قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ و قانون العمل رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ و قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ وقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣<sup>(٢)</sup>.

وقد حرصت هذه القوانين في أغلب الحالات على تحقيق المساواة بين العاملين من الرجال و النساء في إطار ما ذهب إليه الدستور في المادة (٨٨) .<sup>(٣)</sup>

مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم.

(١) فوزية عبد الستار، المرجع السابق، ص: ٢٧.

(٢) النص الكامل لقانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، مجلة النقطة الصالية، العدد : ٩٣.

(٣) المرجع السابق - ص ٩٣

#### المادة (٨٩) :

يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.

#### المادة (٩٠) :

يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً، وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.

#### المادة (٩١) :

للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً وتعويض مساوٍ للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينة بها التاريخ الذي يرجع حصول الوضع فيه. ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعين يوماً التالية للوضع، ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة.

#### المادة (٩٢) :

يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة. ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم إداؤه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر، ذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

#### المادة (٩٣) :

يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربع وعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخرتين للرضاعة لا تقل كل منها عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين. وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

#### المادة (٩٤) :

مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.



#### المادة (٩٥) :

يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء .

#### المادة (٩٦) :

على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دارا للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية اطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص .  
كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشارك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص .

#### المادة (٩٧) :

و يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة البحتة .





**الفصل الثالث**  
**عرض بعض الدراسات الامبيريقية التي**  
**تناولت مشاكل المرأة العاملة**



## مقدمة

فى هذا الجزء من دراستنا نتوقف عند استعراض أهم الدراسات السابقة المتاحة التى تعرضت لشكلات المرأة العاملة موضحين النقاط الرئيسية التى ناقشتها تلك الدراسات وما قدمته من نتائج وتوصيات، ونقاط الاختلاف والاتفاق مع الدراسة الحالية.

### الدراسة الأولى :

#### قيادات المرأة العاملة الأوضاع الراهنة ولطاق المستقبل (دراسة استطلاعية ) ( د / محمد شومان، كلية البنات جامعة عين شمس )

لقد استهل الباحث دراسته بمقدمة ذكر فيها مدى نجاح المرأة العاملة فى الوصول إلى مناصب قيادية عليا فى كافة قطاعات العمل التى تساهم فيها رغم الظروف الأسرية والاجتماعية حيث تمكنت من الالتحاق بالعمل والاستمرار فيه وأشار إلى أن شريحة قيادات المرأة العاملة تمر بصديق عن لوضاع ومشكلات المرأة العاملة وعن نجاحها وطموحها المشروع. وأن المنتميات لهذه الشريحة ببلان حياتهن كنساء عاملات وعائين كثير من المشاكل التى تواجه المرأة العاملة ونجحن فى التغلب عليها ومواصلة العمل والاستمرار فى التقدم حتى الوصول إلى المناصب القيادية.

### أهمية الدراسة :

- 1- أهمية هذه الدراسة تتضح فى أن الأبحاث والدراسات الاجتماعية والنفسية لم تهتم بدراسة شريحة من قيادات المرأة العاملة للتعرف على المشكلات التى واجهتهن فى بيئة العمل والأسرة وسبل مواجهتها وخبرتهن فى مجالات العمل والمواطنة بين مسئوليات ومهام العمل والأسرة.
  - 2- أن أدبيات المرأة العاملة فى مصر تؤكد أن قيادات المرأة العاملة لقلية محتلوطة تتجاوز أفرادها مواجهة المشكلات بعد أن وصلن إلى مناصب قيادية عليا. وبالتالي من الأفضل الاهتمام بمشكلات لغلبية النساء العاملات أى فى غير مواقع القيادة.
  - 3- إن قيادات المرأة العاملة لم يولدن فى مواقع قيادية إنما تدرجن فى مستويات عديدة حتى وصلن إلى تلك المواقع.
  - 4- إن تلك الممارسات أكسبتهن معارف وخبرات ينبغي دراستها ونشرها بين المرأة العاملة فى كل القطاعات.
- ولهذه الأسباب السابقة أجريت هذه الدراسة الصحية لاستكشاف لوضاع عينة من قيادات المرأة العاملة فى مصر وإلقاء الضوء على المشكلات التى تواجههن فى بيئة العمل والأسرة وللمجتمع. والاستفادة من خبرتهن والتعرف على رؤيتهن للمستقبل. وذلك كخطوة أولية لإجراء مزيد من الدراسات والبحوث.

## خصائص الدراسة :

- ١ - تتعرف الدراسة على السمات الشخصية والأسرية والخبرات العلمية والمهنية لقيادات المرأة العاملة في أهم قطاعات العمل التي تساهم فيها المرأة .
- ٢ - الكشف عن آراء واتجاهات قيادات المرأة العاملة تجاه مشكلات قضايا المرأة المصرية بصفة عامة والمرأة المصرية العاملة بصفة خاصة
- ٣ - استطلاع آراء وتقييمات قيادات المرأة العاملة تجاه بعض مظاهر وآليات التمييز التي تمارس ضد المرأة في بيئة العمل والمجتمع
- ٤ - رصد وتحليل تجارب وخبرات قيادات المرأة العاملة في التنسيق بين مهام العمل الحالى ومهام الأسرة و معرفة مدى الرضا عن الأدوار التي تضطلع بها في العمل والأسرة .
- ٥ - التعرف على مدى اهتمام ومشاركة قيادات المرأة العاملة في الجمعيات الأهلية والنقابات .
- ٦ - رصد وتحليل أهم المشكلات التي تواجه قيادات المرأة العاملة في بيئة العمل
- ٧ - إلقاء الضوء على رؤية قيادات المرأة العاملة للحلول والمقترحات التي تؤدي لزيادة نصيب المرأة في المناصب القيادية في مجالات العمل المختلفة .

## أداة الدراسة :

اعتمدت الدراسة على استبيان مكون من ٤١ سؤالاً علاوة على ١٢ بنداً تغطي البيانات الشخصية والأسرية قسمت أسئلة الاستبيان إلى ٧ محاور أساسية فضلاً عن البيانات الشخصية للمبحوثات وهم كالتالي :

### ١- مشكلات المرأة في مصر :

يهدف إلى التعرف على أولويات المشكلات التي تواجه المرأة في مصر ومدى حصول المرأة المصرية على حقوقها وإلى أي مدى تتحسن أوضاع المرأة مقارنة بأوضاعها قبل ١٠ سنوات.

### ٢- مشكلات المرأة العاملة :

يهدف إلى معرفة مدى حصول المرأة العاملة على حقوق متساوية مع الرجل في العمل وهل توجد مظاهر لعدم المساواة ؟

### ٣- أوضاع قيادات المرأة العاملة في مصر :

يناقش هذا المحور حقيقة وجود معوقات تحول دون وصول المرأة العاملة إلى مناصب قيادية و مدى نجاح قيادات المرأة العاملة في القيام بمهام عملها. ومدى مساهمتها في اتخاذ القرار داخل المؤسسات التي تعمل فيها.

### ٤ - الخبرات العملية لقيادات المرأة العاملة :

عالج هذا المحور الخبرات الخاصة بتهيئة الدراسة في بيئة العمل من عدة زوايا أهمها العوامل التي كانت وراء نجاح المبحوثات في الوصول إلى مناصب قيادية. ومؤشرات النجاح من وجهة نظر قيادات المرأة العاملة.

### ٥ - خبرات قيادات المرأة العاملة والمحيط الأسري :

يكشف هذا المحور عن تأثير العمل الحالي لمفردات عينة الدراسة على الأسرة والمشكلات التي قد تنشأ بسبب العمل الحالي. وإلى أي مدى استطاعت المبحوثات التنسيق بين مسؤوليات العمل والواجبات تجاه الوالدين والأبناء والزوج والأقارب.

### ٦- قيادات المرأة العاملة والعمل العام :

سعى هذا المحور للتعرف على مدى وعي ومشاركة المبحوثات في بعض أهم أنشطة العمل العام من خلال العمل الأهلي التطوعي. والعمل النقابي. ومدى الرضا عن مساهمة قيادات المرأة العاملة في العمل النسائي.

### ٧- قيادات المرأة العاملة والمستقبل :

اعتمد هذا المحور على سؤالين اشتمل أحدهما على (١١) مجال من مجالات عمل المرأة طلب من المبحوثات من خلالها توقع اتجاهات الارتفاع أو الانخفاض في مساهمة المرأة العاملة في قيادة كل مجال. ومقرحات مفردات العينة لزيادة نصيب المرأة العاملة في المناصب القيادية.

### ٨ - البيانات الشخصية للمبحوثات :

يشمل على السمات الشخصية والأسرية للمبحوثات مثل السن / الوظيفة / المؤهل الدراسي / المستوى التعليمي / سنوات العمل / المؤهل الدراسي للزوج وعمل الزوج.

## أولاً : عينة قيادات المرأة العاملة :

صممت عينة الدراسة المستجيبة بحيث تغطي (١١) قطاع أو مهنة تساهم فيها المرأة العاملة بواقع (٥) قيادات من كل قطاع على الأقل وبمجموع ٥٢٥ قيادية بواقع ١٧٥ قيادية من كل مدينة وطبقت الاستمارة على كل من القاهرة - للنصورة - سوهاج فهذه المدن الثلاثة توفر قدراً من التباين والاختلاف الثقافي والاجتماعي بين بيئات وخصوصيات الجغرافيا السكانية والاجتماعية والثقافية للمجتمع المصري.

## التطبيق الميداني :

واجه فريق البحث مشاكل وصعوبات عند التطبيق على العينة الواقعية مثل عدم وجود قيادات للمرأة العاملة في بعض المجالات في سوهاج والنصورة في مجالات عمل مختلفة مثل النيابة الإدارية والإعلام والبنوك، وهنا اختلفت العينة الواقعية التي اعتمد عليها المسح عن العينة التي جرى تصميمها في بعض أعداد عينة المبحوثات وقطاعات العمل، ومع ذلك فإن حجم الخلاف مقبولاً حيث نجح فريق البحث الميداني في تطبيق الاستمارة على ٥٠٠ مبحوثة بواقع ١٦٠ في مدينة القاهرة، ١٧٠ في كل من سوهاج والنصورة.

## التحليل الإحصائي :

متغيرات الدراسة (١) متغير السكن (٢) متغير العمر (٣) متغير المؤهل (٤) متغير قطاع العمل الذي تعمل فيه المبحوثات (٥) متغير سنوات الخبرة.

واعتمد الباحث على مجموعة برامج للتحليل الإحصائي SPSS لإجراء مقارنات بين إجابات المبحوثات في المدن الثلاثة واستخدم الأساليب الآتية :

- ١ - تحليل التباين في اتجاه واحد لمعرفة متوسط إجابات المبحوثات لكل مدينة على حدة.
- ٢ - اختبار مربع كاي  $Q^2$  لمعرفة وجود ارتباط بين بعض إجابات المبحوثات ومتغيرات الدراسة.
- ٣ - اختبار الفرق بين نسبتين ( اختبار  $T$  ) لمعرفة الفرق بين نسبي إجابات المبحوثات على بعض الأسئلة التي تطلبست إجابات على مقياس من خمس درجات مثل ( إيجابي جداً - إيجابي إلى حد ما - سلبي جداً - سلبي إلى حد ما )
- ٤ - أسلوب الأوزان المرجحة - لمعرفة ترتيب أولويات اهتمام المبحوثات بمشكلات المرأة المصرية.
- ٥ - معامل ارتباط بيرسون: لمعرفة وجود أو اتجاه العلاقة بين متغيرين كمياً.



## ثانياً : خصائص عينة الدراسة :

### ١ - نوعية الوظائف القيادية :

بالنسبة لنوعية وظائف قيادات المرأة داخل سوهاج نجد ان مندرجات المدارس حققن أكبر نسبة من المبحوثات ٢٥,٩ ٪ وهى أكبر نسبة للمدرجات للمدراس بين المدن الثلاثة وحاجت الطبييبات المرتبة الثانية ثم القيادات فى الجمعيات الأهلية المرتبة الثالثة وللهنسفات فى المرتبة الرابعة واستأذنت الجامعات فى المرتبة الخامسة.

### ٢ - المستوى التعليمى :

اختلفت المستويات التعليمية مع عدم وجود أميات بين المبحوثات. وثلاث مبحوثات حاصلات على شهادة الإعدادية. أما الباقيات حاصلات على شهادات متوسطة وفوق متوسطة وجامعية وفوق جامعية. أى من المستويات الأربعة التعليمية. أى أن نصف قيادات المرأة العاملة لجهن إمكانيات وقدرات على العمل والمطاء لعشر سنوات أى حتى وصولهن سن التقاعد.

### ٣ - الحالة الاجتماعية :

بلغت نسبة المتزوجات ٨٨ ٪ والأرامل ٥,٤ ٪ واللاتى لم يسبق لهن الزواج ٤,٤ ٪ والمطلقات ٢,٢ ٪ وكانت نسبة قيادات المرأة العاملة المتزوجات بالنسبة هى الأعلى بين المدن الثلاثة. ولم تظهر بينهن من لم يسبق لهن الزواج. وهى القاهرة نسبة الأرامل هى الأكبر. وغير المتزوجات أعلى نسبة فى سوهاج.

### ٤ - عدد الأبناء :

ارتفاع نسبة اللاتى لجهن ٤ أبناء فيما فوق بلغت فى المنصورة ٣٦,٥ ٪ وبالنسبة للقاهرة فئة اللاتى لجهن ٤ أبناء فيما فوق ١٨,٥ ٪ وبالنسبة لقيادات القاهرة لجهن طفلان كانت النسبة ٢٧,٧ ٪, أى أن الأسرة المكونة من ٤ أبناء بالإضافة إلى الزوج والزوجة أصبحت بمعايير المجتمع المصرى المعاصر أسرة كبيرة. وكبيرة جداً بالنسبة لظروف المرأة العاملة.

واتضح أيضاً وجود فارق بين قيادات المدن الثلاثة يتمثل فى زيادة السلوك الإنجابى بين قيادات المنصورة وسوهاج مقارنة بالقاهرة. كذلك العوامل الثقافية والاجتماعية. والفروق الحضرية بين المدن الثلاثة يمكن أن تفسر هذا الفارق. فالقيادات فى القاهرة ربما لجهن إدراك ووعى أكبر من قيادات المنصورة وسوهاج بمشاكل كثرة الإنجاب.

### ٥ - عضوية الأحزاب :

نلاحظ أن البيانات الأولية ٧,٦ ٪ أعضاء فى أحزاب و ٩٢,٤ ٪ لا يشاركن فى الأحزاب وكان من المتوقع أن ترتفع نسبة مشاركة المبحوثات فى العمل السياسى على أساس أنهم من المؤهلات العليا

ولكن نسبة أعضاء الأحزاب من إجمالى العينة جاءت متواضعة. ولكنها نسبة متسقة مع طبيعة ضعف مشاركة المواطنين عامة والمرأة خاصة.

#### ٦ - سنوات العمل والقيادة :

توجد علاقة بين زيادة سنوات العمل وزيادة الخبرة وكذلك بين زيادة سنوات العمل والوصول إلى مناصب قيادية وكلما ارتفعت سنوات العمل وتراكمت الخبرة زادت فرص النجاح فى القيام بمهام المنصب القيادى فى العمل. ويعنى أن نصف المبحوثات لديهن سنوات عمل وخبرة طويلة.

ويتضح أن النسبة الأكبر من عينة المبحوثات فى المنصورة والقاهرة يشغلن مناصب قيادية منذ ١٠ سنوات فأكثر نسبة ٤٢,٥% فى المنصورة ٤٠% فى القاهرة. لكن القيادات منذ عشر سنوات فأكثر فى سوهاج كانت ٢٩,٤%.

#### ثالثاً: رؤية قيادات المرأة العاملة لمشكلات المرأة :

دارت أسئلة المحور الأول فى الاستمارة حول مدى إدراك المبحوثات لترتيب أهمية القضايا والمشكلات التى تواجه المرأة المصرية حالياً. وإلى أى مدى حصلت المرأة المصرية على حقوقها. واتضح الآتى:

- ١ - مشكلة تعدد أدوار المرأة كزوجة وأم، وعاملة فى المرتبة الأولى فى الأهمية.
- ٢ - عدم وعى المرأة بحقوقها الشرعية والقانونية.
- ٣ - إساءة بعض العادات والتقاليد للمرأة.
- ٤ - عدم تول مناصب قيادية كافية كانت فى المرتبة الرابعة.
- ٥ - مشكلة ختان المرأة كانت فى المرتبة العاشرة ولم تظهر فروق بين القيادات فى المحافظات الثلاثة موضوع الختان.
- ٦ - تعرض المرأة للضرب والإيذاء البدنى فى المرتبة التاسعة.
- ٧ - أوضحت ١٥,٦% من المبحوثات أن المرأة حصلت على حقوقها كلها مقابل ١,٣% فقط فمن المرأة لم تحصل على حقوقها مطلقاً.
- ٨ - إجابات القيادات تميل نحو التقدير الإيجابى لتطور أوضاع المرأة المصرية مقارنة بعشر سنوات ماضية.
- ٩ - إجابات القيادات لا تظهر فروقا ذات دلالة بشأن وجود علاقة بين التعليم والحكم على تحسن أوضاع المرأة فى عصر مقارنة بأوضاعها السابقة قبل ١٠ سنوات وأن الأغلبية قالت أن أوضاع المرأة تتحسن.

## رابعاً، مشكلات المرأة العاملة من وجهة نظر المبحوثات :

تأتى أهمية هذا المحور هي أن ،

- (١) القيادات تدخلن في إطار قطاع المرأة العاملة بشكل عام.
- (٢) نجحن داخل هذا القطاع في الوصول لمناصب قيادية.
- (٣) لديهم خبرة ومعرفة أكبر بمشكلات المرأة العاملة وتقديم آراء تتسم بالواقعية والتعبير عن الظروف الحقيقية التي تعيشها المرأة.

### أسباب خروج المرأة المصرية للعمل من وجهة نظر القيادات على التوالي:

- (١) الرغبة في تحقيق الذات.
- (٢) الأسباب الاقتصادية.
- (٣) حاجة المجتمع لحاجة المرأة.
- (٤) شغل أوقات الفراغ.

رأى عينة قيادات المرأة العاملة في المساواة بين المرأة العاملة والرجل في مجال العمل :

- ١ - الأغلبية بسيطة مقابل أقلية محدودة من المبحوثات في الثلاث مدن تؤيد بوجود حقوق وواجبات متساوية.
- ٢ - ٢٠٪ من المبحوثات وفق متغير محل الإقامة اللاتي يعتقدن بعدم المساواة بين المرأة والرجل في مجال العمل.

أوضحت المبحوثات العلاقة بعدم المساواة بين الرجل والمرأة في عدة مظاهر هي :

- ١ - المظهر الأول أن المرأة تعمل في المنزل إلى جانب الوظيفة.
- ٢ - المجتمع ينظر إلى الرجل بصورة أكثر إيجابية.
- ٣ - الرجل يحصل على فرص أكبر للسفر من خلال العمل.
- ٤ - الرجل يحصل على فرص أكبر للترقى الوظيفي.
- ٥ - حرمان المرأة من العمل في شغل بعض الوظائف.
- ٦ - فرص الرجل لإقامة علاقات عامة تفيد في مجال العمل.

### نتائج وتوصيات الدراسة :

- ١ - أغلبية قيادات المرأة العاملة من القطاع العام والحكومة تليهن بفارق كبير قيادات القطاع الخاص، ثم القيادات في النقابات وأخيراً قيادات العمل الأهلي.
- ٢ - بلغت نسبة المتزوجات من عينة القيادات ٨٩٪ من إجمالي العينة.

- ٣ . بلغت نسبة الحاصلات على مؤهلات جامعية ٦٥,٤ ٪، من إجمالي العينة و١٦,٦ ٪ من الحاصلات على مؤهلات فوق جامعية و كانت نسبة الحاصلات على مؤهلات جامعية وفوق بين قيادات القاهرة الأعلى تليهن المنصورة ثم سوهاج.
- ٤ . تقع أعمار ٤٩ ٪ من إجمال العينة فى الفئة ٤٩-٤٠ سنة أى نصف العينة لديهن قدرات على العمل والعطاء لعشر سنوات قادمة على الأقل كما أن ٤٠ ٪ من عينة الدراسة فى المنصورة والقاهرة يشغلن مناصب قيادية منذ ١٠ سنوات فأكثر.
- ٥ . نصف قيادات القاهرة لديهن من ٢ ٤ أبناء فأكثر الأمر الذى يثير أكثر من سؤال حول مدى نجاح أغلبية عينة قيادات المرأة العاملة فى التوفيق بين مهام ومسئوليات العمل والأسرة فى ظل العدد الكبير.
- ٦ . أوضحت ٧٦,٦ ٪ من عينة قيادات المرأة العاملة انهن عضوات فى أحزاب سياسية وكانت النسبة فى القاهرة اقل من المنصورة وسوهاج رغم وجود المقار الرئيسية للأحزاب داخل القاهرة .
- ٧ . أشارت ١٥,٦ ٪ من عينة الدراسة أن المرأة المصرية حصلت على حقوقها كلها مقابل ١,٢ ٪ لم تحصل على حقوقها مطلقا.
- ٨ . فضلت أغلبية عينة قيادات المرأة العاملة الرغبة فى تحقيق الذات كسبب أول لخروج المرأة المصرية للعمل عن الأسباب الاقتصادية وإلى حازت المكانة الثانية فى ترتيب أهمية أسباب خروج المرأة المصرية للعمل أى انهن فضلن الأسباب المعنوية عن الأسباب المادية المباشرة الأمر الذى يضعف من الحجج التى يستند عليها خطاب إعادة المرأة إلى المنزل مقابل تعويضها ماليا بنصف أجر أو أجر كامل.
- ٩ . النسبة الأكبر من المبحوثات تنفى وجود مشكلات أو تمييز فى بيئة العمل بسبب انهن سيدات فى مواقع قيادية. وكذلك ارتفاع نسبة قيادات القاهرة ٢٨,٨ ٪ توجد مشكلات بسبب النوع مقارنة بالقيادات فى سوهاج والمنصورة.
- ١٠ . نجد أن ٤٧,٢ ٪ من عينة قيادات المرأة العاملة ترى بعدم وجود معوقات تحول دون المرأة العاملة والوصول إلى مناصب قيادية مؤثرة. وهذه النسبة تنخفض بين قيادات القاهرة إلى ٢٤,٤ ٪ وبين قيادات سوهاج إلى ٣٧,٦ ٪.
- ١١ . وضع التمييز أيضا فى عدم المساواة فى تعامل الجمهور مع المرأة التى تشغل منصبا قياديا. وقد أفادت ٣٤,١ ٪ من المبحوثات بوجود تمييز مقابل ٢٧,٧ ٪ وهى نسبة مرتفعة تصل إلى أكثر من ثلث المبحوثات.

## التمييز أو التحيز المضاد

توضح هنا الدراسة الزاوية الأخرى من التمييز وهو التمييز المضاد الذى قد تمارسه قيادة المرأة العاملة ضد الرجل لصالح المرأة العاملة. ولقد عالجت الدراسة التمييز من عدة أبعاد ومستويات وكانت من أهم نتائجها أن أغلبية عينة قيادات المرأة العاملة تفضل التعامل مع مرؤوسين من الرجال والنساء معا. وقالت ٢٢,٦ ٪ من القياديات بتفضيل التعامل مع الرجال مقابل ٩ ٪ فضلن التعامل مع النساء. أى أن ثلث عينة القياديات تقريبا يتحيزن ضد المرأة العاملة خاصة وأن اسباب تفضيلهن للرجل حملت صورا سلبية واتهامات ضد المرأة العاملة وجبتهما فى العمل ومدى التزامها. وقامت أغلبية المبحوثات إجابات تتسم بالموضوعية والابتعاد عن التمييز ضد الرجل واحترام نظم العمل. بينما عيرت ثلث المبحوثات عن نوع غريب من التمييز وهو تمييز المرأة القيادية ضد المرأة العاملة رغم أن الأولى عادة ما يكون قد مرت بظروفها ومشاكلها. ولا شك أن تحيز المرأة ضد المرأة يمثل عقبة جديدة تضاف إلى العقبات التى تقف فى طريق تطوير مساهمة المرأة العاملة فى سوق العمل الرسمى. وهو فى كل الأحوال نمط جديد من التمييز يحتاج إلى مزيد من الدراسات والبحوث للتعرف على أبعاده واسبابه وآلياته وآثاره.

ويعتقد الباحث أن أغلبية المبحوثات تعتمد التقليل من أهمية العوامل الاقتصادية سواء فى تحديد اسباب عمل المرأة أو مؤشرات نجاحها. ويعتقد أن المبحوثات بحكم مواقفهن القيادية تخرجن من ذكر العوامل والمؤشرات المالية. كما أن العرج يرتبط بنظرة ثقافية اجتماعية سلبية نرى أن المرأة الفقيرة أو المحتاجة هى التى تلتحق بعمل خارج المنزل. وتكابد من اجله مشكلات ومسئوليات عديدة. ومن هنا حاولت المبحوثات ربما بوعي أو بدون وعي نفى هذا الاتهام المنتشر فى المناخ الثقافى المصرى المعاصر.

وذكرت ٧٧ ٪ من المبحوثات أنهن لا يواجهن مشكلات فى محيط الأسرة بسبب العمل مقابل ١١ ٪ قالوا! أنهن يواجهن مشكلات. وكانت المشكلة الأولى ضيق الوقت وتعدد الأدوار. ولم تظهر فروق دالة إحصائية بين المبحوثات بحسب محل الإقامة مما يشير إلى الطبيعة العامة لهذه المشكلة التقليدية التى تعانى منها المرأة المصرية العاملة أما المشكلة الثانية من حيث الأهمية فكانت التوفيق بين مسئوليات العمل والمنزل وتكاد تكون هذه المشكلة امتداد للمشكلة الأولى. وكشفت النتائج عن أن معاناة قيادات القاهرة تفوق معاناة قيادات المنصورة وسوهاج. ربما بسبب ضغوط الحياة ومشاكلها فى مدينة كبيرة مثل القاهرة - وأن معظم المبحوثات قد أكنن نجاحهن فى التنسيق بين أعباء ومسئوليات العمل والواجبات تجاه الوالدين والأبناء والزوج والأقارب.

## أوجه الاتفاق والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية :

اقتصرت مجتمع البحث في هذه الدراسة على قيادات المرأة العاملة في كل من المنصورة وسوهاج بواقع ٥٠٠ مفردة، بينما وزعت العينة في الدراسة الحالية على المرأة العاملة باختلاف درجاتها الوظيفية في أربع محافظات هم ( القاهرة والإسكندرية والمنوفية والمنيا ) بواقع ١٠٠٠ مفردة لتشمل معظم المشكلات التي تواجه المرأة العاملة.

وقد استخدمت كلتا الدراستين استمارة استبيان تشمل محاور أساسية وإن اختلفت هذه المحاور في هذه الدراسة والدراسة الحالية وذلك لقياس كافة المشكلات سواء كانت ( اقتصادية – اجتماعية – معوقات من جهة العمل .. إلخ ) .

كما استخدمت هذه الدراسة المسح الاجتماعي لاستكشاف أوضاع عينة من قيادات المرأة العاملة في مصر والقاء الضوء على المشكلات التي تواجههن في بيئة العمل والأسرة والمجتمع بينما استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي في وصف المشكلات التي تواجه المرأة العاملة.



## الدراسة الثانية

### رسالة صراع الدور لدى المرأة العاملة دراسة نفسية اجتماعية لتصوير المرأة

#### العاملة لدورها الاجتماعى فى ضوء بعض سمات الشخصية

( إعداد محمد سلامة آدم، رسالة دكتوراه من كلية البنات، قسم علم النفس،  
جامعة عين شمس، سنة ١٩٨٠ م ).

#### مقدمة :

لقد نبع هذا الموضوع من واقع المشكلات النفسية والاجتماعية التى يعانى منها شرائح عديدة، من فئات المرأة العاملة ولقد تناولت بعض دراسات وبحوث سيكولوجية واجتماعية وتربوية عديدة للواقع المتغير للمرأة بعد أن أصبح مألوفاً لدى قطاعات كثيرة من أبناء مجتمعنا. أن تغادر المرأة بيتها مخلفة وراءها ما كانت تضطلع به من أدوار تقليدية : كربة للبيت وزوجة للرجل وأم للولد، لتتحمل مع الرجل وتشاركه أدواره التقليدية : فى بناء المجتمع وتوفير شروط الحياة المادية وغير المادية وتحمل مسؤوليات العمل والأسرة معا من خارج حدودها المنزلية دون أن تتنازل عن أدوارها الأخرى التى تعودت القيام بها من داخل منطقة حدودها ودون أن تعفى من بعض تبعات مسؤوليات أدوارها الأصلية.

ولقد ترتب على نزول المرأة إلى العمل اتساع نطاق أدوارها الاجتماعية وتداخل هذه الأدوار فى بعض الأحيان بل تعارضها وتصارعها فى أحيان أخرى، لذلك كانت هناك نتائج كثيرة على المستوى النفسى والاجتماعى بالنسبة للمرأة نفسها وعلى علاقتها بذاتها وعلى علاقتها بالآخرين ( الزوج، الولاد فى المقام الأول ثم على علاقتها بالمجتمع ( افراد ومؤسسات وهيم واعراف ). فكثيراً ما تجد المرأة أمام مطالب وتوقعات متعددة واختبارات صعبة قد تكون مستحيلة فى بعض الأحيان : فما ينتظره البيت منها قد لا يمكنها منه أداؤها لواجبات عملها فى خارج البيت، وما يتوقعه الزوج وينتظره قد تحول دونه حاجات الولد، ومطالب البيت أو ضيق الوقت، ونفاذ الجهد وما تتمناه لذاتها أو ترجوه لنفسها من صورة معينة تبدو عليها شكلاً واداءً قد لا يتاح لها حينما تجد نفسها موضوعة دائماً أمام اختبارات وأولويات متعددة، وعليها أن تقدم منها وأن تؤخر، حتى تستطيع أن تحافظ على الحد الأدنى من استمرارية الحياة.

وتحتوى هذه الدراسة على عدة فصول يحتوى الفصل الأول على المقدمة وأهمية وأهداف البحث وفروضه أما الفصل الثانى فيحتوى على عرض لثلاثة دراسات تتناول موضوع المرأة من زوايا مختلفة مثل ( العمل وتغير الصورة التقليدية لأدوار المرأة، الوضع المزوج لأدوار المرأة وصراع الأدوار، صراع الدور وشخصية المرأة العاملة ) ثم أخيراً الفصل الثالث وهو يحتوى على النتائج والتوصيات والمقترحات الذى توصل إليها الباحث.

## أهمية البحث :

### ويدور على محورين أساسيين هما :

**أولاً : الجانب العملي التطبيقي :** والذي يتمثل في إلقاء الضوء على الظروف النفسية - الاجتماعية التي تحيط بأداء المرأة العاملة لأدوارها الاجتماعية في ضوء واقع اجتماعي معين تحكمه محددات ثقافية وقيم معينة. بغية تعديله أو تغييره لصالح ارتقاء المرأة العاملة نفسها وإشاعة الصحة النفسية في مناخ العلاقات الاجتماعية والإنسانية في أشكالها المختلفة والتي تكون المرأة طرفاً أساسياً فيها سواء كانت علاقات زوجية، أو علاقات أسرية أو علاقات اجتماعية في مجال العمل أو في خارجه.

**ثانياً : الجانب المنهجي :** وهو يدور حول إمكانية الاستفادة من الأدوات العلمية والأساليب المنهجية التي استخدمتها هذه الدراسة. ويشمل جانبين هما :

- إعداد مقياسين لدراسة صراخ الأدوار لدى المرأة العاملة المقياس الأول حول صراخ الأدوار ويتم على أساس تحليل مضمون استجابات ٤٠ زوجة عاملة و ٤٠ زوجاً لزوجات عاملات لأسئلة استطلاع رأى كل منهما حول دور الزوجة ودور الأم. أما المقياس الثاني ( استبيان أسلوب الحياة ) فقد مصر الباحث مقياس أعد في (أمريكا).
- استخدام المناهج المتعددة في الإحاطة بالظاهرة موضع الدراسة وقد اشتملت هذه المناهج على استخدام استطلاعات الرأى للخبراء واستخدام المقاييس النفسية والاجتماعية ومقاييس الشخصية وتحليل المضمون لنتائج استطلاعات الرأى.

### أهداف البحث :-

لقد حدد الباحث عدة أهداف لبحث تتمثل في :

- ١ - دراسة الصراع النفسى الناشئ عن أداء المرأة العاملة لأدوارها الاجتماعية في ضوء ما تتصوره المرأة نفسها، إدراكاً أو ممارسة للدرجة من درجات الصراع في أدائها لدور من أدوارها، كزوجة أو كأم أو في كليهما معاً.
- ٢ - دراسة هذا الصراع في ضوء الصورة النفسية للمرأة العاملة كما تظهرها بعض مقاييس الشخصية المستخدمة في هذا البحث.
- ٣ - أن درجات صراعات الدور المختلفة وفي المواقع المختلفة من الصورة النفسية تعاد دراستها مرة ثالثة حينما توضع في سياقها النفسى والاجتماعى وهو السياق الذى تحدد معالجه بعض المتغيرات المستقلة كعوامل السن والتعليم، واللذين يتضمنان في ثناياهما عدداً آخر من العوامل ترتب عليهما عوامل المهنة وحالات الإنجاب والخصوبة.



## مفهوم البحث : صراع الدور :

هو الصراع الذى قد ينشأ نتيجة للتوقعات المتباينة التى تنتظر منها إزاء أدائها لدورها كزوجة أو كام نتيجة لتعدد أدوارها بصفتها عاملة إلى جانب كونها زوجة وأما وبالتالي تتعدد التوقعات والمطالب مع إحساسها بعدم استطاعتها تحقيق جميع هذه المطالب أو الاستجابة لمختلف التوقعات.

## مشكلة الدراسة :

يمكن تحديد مشكلة البحث فى التساؤلات الآتية :-

- إلى أى مدى تعاني المرأة العاملة من صراع الأدوار فى أدائها لدورها كزوجة وكأم.
- اختلاف صراع الأدوار لدى المرأة العاملة فى أدائها لدورها كزوجة وكأم، باختلاف سمات شخصيتها.
- مدى تأثير عوامل السن والتعليم فى صراع الأدوار لدى المرأة العاملة فى أدائها لدورها كزوجة وكأم.

## فروض وتساؤلات الدراسة :

يمكن أن نصيغ مشكلة البحث فى عدد من الفروض التى يمكن أن توضع فى موضع الاختبار والتحقيق، وذلك على النحو التالى:

- توجد علاقة بين أداء مختلف فئات المرأة العاملة على مختلف مفاهيم البحث
- توجد علاقة بين الأداء على متغيرات صراع الأدوار والأداء على متغيرات الشخصية.
- يتأثر صراع الأدوار عند المرأة سلباً وإيجاباً بمستوى التعليم.
- يؤثر سن المرأة فى قدرتها على مواجهة صراع الأدوار وحل المشكلات المسببة لهذا الصراع.

أما تساؤلات الباحث هى قبل أن يستعرض الدراسات السابقة تتلخص فيما يلى،

- هل تناولت هذه الدراسات تناولاً تاريخياً زمنياً ؟
  - هل تناولت هذه الدراسات تناولاً جغرافياً مكانياً فيتاح لها أن تبين كيف تفعل المؤثرات الثقافية فى تشكيل مراكز الاهتمام لدى الباحثين ؟
  - هل تستعرض هذه الدراسات طبقاً لفرع التخصص الذى تنتمى إليه ؟
- فإنها الموضوع اهتمامات متعددة، بعضها يعود إلى علم الإنسان وتاريخه، وبعضها يعود إلى علم المجتمع وتنظيمه، وبعضها يستقر فى علم الشخصية والسلوك.

وقد أجاب الباحث على السؤال التالي وهو ما هي الوظيفة المحددة لهذه الأبحاث ؟  
الإجابة هي :

- ١ - إلقاء الضوء على تطور الموضوع لتحقيق فهم أعمق لعناصر البحث.
- ٢ - استقراء أهم النتائج التي توصل إليها الباحثون للاستفادة منها في فهم وتفسير ما سنتوصل إليه من نتائج.

### **المنظور الفكري للدراسة :**

أن صراع الدور يشير إلى كمية الضغوط النفسية التي يتعرض لها الفرد في أوانه لدور من أدواره، وقد تصل هذه الضغوط إلى الدرجة التي تعوق الفرد عن أدائه لدوره بشكل مرض ويصبح من الضروري في هذه الحالة أن تبحث الشخصية عن حل لهذا الصراع ويظهر صراع الدور غالباً في المواقف التي يدرك فيها مؤدى الدور وجود توقعات متعارضة بينه وبين المشارك معه في نفس الدور ويشعر الطرفان أو أحدهما بوجود شكل من أشكال المخالفة أو التباين الذي يحول دون تحقيق التكامل أو التناغم في أداء الدور.

فالرول يتضمن وجود علاقة بين شخصين، على الأقل، وسيكون بالتالي لكل منهما مجموعة من التوقعات تجاه الآخر، ويبدا الصراع كما يقول نيوكمب من هذه التوقعات ذاتها.

ومصادر هذا الصراع قد تكون واحداً من ثلاثة هي :-

- أن تكون التوقعات غامضة غير واضحة.
- أن تكون متعددة وكثيرة.
- أن تكون هذه التوقعات متعارضة فيما بينهما.

**وفي الحالة الأولى :** قد يشعر الفرد أن الثقافة التي ينتمي إليها لم تقدم معالم واضحة للسلوك المرتبط بدور معين. وفي بعض الحالات يكون الفرد ملماً بالمواصفات المتعلقة بالدور لكنه لم يألفها بعد، وفي هذه الحالة يشعر الفرد بحالة من عدم الطمأنينة أو الأمان نتيجة لأنه غير واثق من سلوكه هل هو السلوك الملائم وأي نوع من السلوك يتوقعه من الآخرين نحوه ؟ وكيف يمكنه أن يفهم أو يفسر هذا السلوك.

ويضرب ( نيوكمب ) مثلاً تقليدياً على الصراع الناشئ عن الغموض في مواصفات الدور وهو مثال المراهق الذي يكون بين جماعة من الكبار أو الراشدين وقد تصور نفسه أنه كبير بما فيه الكفاية وأن عليه أن يحاكي الكبار، فيما يقومون به وإذا بهم يسندون إليه أهون الأطفال مما يجعله في وضع حرج.

**أما الحالة الثانية** التي تتعدد فيها التوقعات : فإن هذا التعدد قد يرجع إلى تعدد الأدوار التي يقوم بها الفرد نتيجة لتعدد المراكز الاجتماعية التي يشغلها، وقد يكون هذا التعدد ناتجاً عن تعدد الأنظراف

الداخلية في قطاع الدور فالدور هو العلاقة الثنائية : ( زوجة - زوج ) ، ( أم - ابن ) لكن شمة ادوار تتنوع فيها العلاقات وتزداد الشبكة تعقيدا، فالدور المدرس مثلا، يتضمن قطاعا كبيرا من العلاقات وبالتالي عمدا كبيرا من التوقعات والتلميذ يتوقع من المدرس سلوكا معينا ونظير المدرسة يتوقع سلوكا آخر، ثم هناك المدرس الأول وزملاء المدرس، ولولياء الأمور وموجه التعليم، ومدير المنطقة.. إلى آخر هذه السلسلة المتشابكة وكلها تدور في فلك دور المدرس ولؤلؤه جميعا توقعات مختلفة وقد تطلب كلها أو بعضها، في وقت واحد.

وينتظر هذا المدرس قطاعات أخرى من العلاقات لأدوار أخرى تترتب على مراكز اجتماعية أخرى - غير مركزه المهني - يكون شاغلا لها كبوره كزوج أو كأم أو كأخ أو كمصو في نقابة أو في حزب سياسي، أو في جمعية دينية أو اجتماعية ... إلخ.

إلا أن الصراع عادة يكون الصق بالدور المفروضة سلفا والتي يؤديها الفرد بحكم جنسه أو سنه أو طبقاته الاجتماعية أو مهنته لا بالأدوار التي يكتبها الإنسان ويؤديها برغبته وإرادته ويشعر من خلالها بتحقيق ذاته.

**أما الحالة الثالثة** التي ينشأ بسببها صراع الدور : هي حالة التوقعات المتعارضة للدور ويميز جروس وزملاؤه بين نوعين من التوقعات المتعارضة وينشأ عن كل منهما نوع من صراع الدور. التوقعات المرتبطة بمدة مراكز يشغلها فرد واحد وتتطلب منه أداء أدوار مختلفة وتعارض هذه التوقعات فيما بينها وينشأ عنها ما يمكن أن يسمى بالصراع بين الأدوار، ويطلق على هذا النوع من الصراع **Role Conflict - The Inter**.

التوقعات المرتبطة بمركز واحد، ودور واحد إلا أن الفرد يواجه بتوقعات متعارضة في أدائه لهذا الدور وينشأ عن ذلك صراع داخل الدور ويطلق على هذا النوع من الصراع **Role - The Intro Conflict**.

### **الاتجاهات المعرفية والنهجية للدراسة :**

إن صراع الدور لدى المرأة العاملة هو محصلة للتغير المتلاحق في بيئة العلاقات الاجتماعية، بفعل التحولات الجنرية، التي يتعرض لها المجتمع الإنساني نتيجة للتطورات الهائلة العلمية والصناعية والثقافية، وهي التحولات التي لم تختص بها مجتمع دون آخر، وإنما هي تحولات تلاحق بجميع الشعوب بحكم ثورة الاتصالات وتشابك المصالح والعلاقات بين الدول جميعا، وألن اختلفت المجتمعات في ذلك، كما وكيفا طبقا لظروف كل مجتمع وهدرته على التغير والتقدم.

تقول ( مارجريت ميد ) عالمة الأنثروبوجيا الأمريكية ( الشهيرة في إحدى افتتاحيات العام العالي للمرأة ( ١٩٧٥ ) لقد حدثت في العالم ثورتان اتتا إلى تغير الوظيفة الرئيسية لكل من الرجل والمرأة تغييراً

جنوبيا فالثورة الصناعية التي انشأت ضربا جديداً من الاستغلال شمل الرجال والنساء على السواء وكافحه الرجال والنساء جميعا منذ ذلك الحين والثورة الطبية التي كاضت الأمراض الوبائية وقللت من الوفيات، ومكنت الإنسان من تحديد النسل. وهذا يعنى مزيدا من تحرر الرجل والمرأة معا، وخاصة الأخيرة، من ربطة التقاليد الاجتماعية التي قضت بأن يكون دورها الوحيد مقصورا على إنجاب الأطفال وخدمتهم، ومن ثم تتيح لها (دور جديد) هو خدمة المجتمع المعاصر ( بخروجها إلى العمل )؟، دون الاقتصاد على إنجاب أبناء المستقبل فحسب. والفضل في ذلك يرجع فيما نقول ( ميد ) إلى عملية التحديث ( إدخال الأساليب العلمية والتكنولوجية في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ).

### طرق وأدوات البحث :

إعداد مقياسين أولهما للدراسة مسراع الأدوار لدى المرأة العاملة من خلال تحليل مضمون الاستجابات لكل من العاملات وزوجهن أما المقياس الثاني فهو ( استبيان أسلوب الحياة ) حيث قام الباحث بتصميم مقياس أعد في ثقافة أمريكية وقد أجريت على هذين المقياسين دراسات سيكومترية وعملية انتهت إلى خمسة مقاييس فرعية منها.

كما استخدم الباحث استطلاعات الرأي لدى الخبراء بجانب المقاييس النفسية والاجتماعية والشخصية وتحليل المضمون لنتائج استطلاعات الرأي.

وقد قام الباحث بعرض ثلاثة دراسات من منظورات تاريخية وجغرافية ومنهجية لكي تخدم هذه الدراسة التي نحن بصدها الآن.

### دراسة العمل وتغير الصورة التقليدية لأدوار المرأة.

وتنقسم هذه الدراسة إلى ثلاثة أقسام هي :

#### ١- تقسيم العمل بين الرجل والمرأة -

يختلف الباحثون في تحديد الأسباب التي وراء تقسيم المراكز الاجتماعية بين المرأة والرجل، ومن ثم اختلاف الأدوار المخصصة لكل نوع، أي أسباب بيولوجية التي جعلت للمرأة وظيفة العمل والإنجاب، أم هي أسباب فيزيقية جعلت للرجل قدرة جسيمة أكبر من قدرة المرأة، أم هي أسباب اجتماعية ثقافية. وعلى أي حال فقد جرى التسليم منذ فترة على أنه هناك عالمين مستقلين عالم الرجل، وعالم المرأة، وكان للعالم الأول النسبية، الأمر الذي جعل الفيلسوفة ( سيمون دي بوفوار ) تتحدث عن عالم المرأة فأنها تتحدث عن الجنس الثاني مشيرة إلى معنى الرتبة والتدرج. على أنه توجد فروق بين الجنسين منذ فترة تحت الفحص الحقيقي، وتظهر نظريات جديدة لتحل محل تلك التحيزات القديمة ومن الدراسات الأنثروبولوجية الرائدة دراسة ميردوك التي جمعت بيانات عن تقسيم العمل بين الرجال والنساء من ٢٢٤ مجتمعا بشريا تراوح بين أكثرها بدائية وأكثرها تطورا ثم قامت بترتيب هذه الأعمال بالنسبة إلى شيوعها بين الرجال أو بين النساء أو يشترك فيها كلا الجنسين.

## ٢- أثر العوامل الثقافية في تخطيط الأدوار بين الرجال والنساء:

على الرغم من التطورات التي طرأت على أدوار المرأة وأدوار الرجل، إلا أن هذا التغير يتحكم فيه كثير من الاعتبارات الثقافية المتمثلة في قيم المجتمع. حيث يدرّب الأطفال على إدراك نوعهم ويميزون نوع هذا الجنس، حيث لوحظ أن الصبيان يميلون إلى تفضيل سلوك الدور المرتبط بنوعهم، بينما البنات يفضلون السلوك المرتبط بعكس دورهم. ولكن برآءون يتوقع أنه نتيجة للتقارب بين الرجل والمرأة في المجتمع، سيضعف التمييز الحاد بين هذه الأدوار مستقبلاً.

## ٣- خروج المرأة إلى العمل في مصر :

لم يمض وقت طويل على خروج المرأة المصرية للعمل حيث كانت النواة الأولى هي مدرسة الممرضات عام ١٨٢٠ إبان عصر ( محمد علي ) ثم استمر تسرب المرأة المصرية لهذا الميدان الجديد حتى أصبح تدفقاً في المرحلة الراهنة كما أصبح يغطي مختلف أنواع المهن.

كما كانت هناك دراسات نفسية كثيرة تناولت هذه المسألة من أهمها أو أعمقها دراسة كامليا عبد الفتاح التي خلصت إلى نتائج مهمة تدفع المرأة للخروج إلى العمل هي :

- ☐ تأكيد الذات والشعور بالمسؤولية.
- ☐ شغل أوقات الفراغ.
- ☐ المشاركة في الحياة العامة.
- ☐ رفع المستوى الاقتصادي للأسرة.
- ☐ الحصول على مكانة اجتماعية.
- ☐ نتيجة التطور وتعليم البنات.
- ☐ تفضيل العمل الخارجي على عمل البيت المرهق.
- ☐ عدم ضمان ظروف الحياة.
- ☐ أما المرأة العاملة في محيط أسرتها : بالنسبة للزوج :

فقد أظهرت الدراسة أن العلاقة بين المرأة العاملة وزوجها هي علاقة إيجابية وقوية لأنها تعتمد على التفاهم والتنافس والتكيف. وقد أدى عمل المرأة إلى تغير قيم هامة لدى أسر العاملات وهي القيم التي تتعلق بالمساواة بين الرجل والمرأة والتعاون في العمل المنزلي. والقيم الخاصة باختيار الشريك كما يسود الإحساس بوحدة الأسرة وتكاملها والتفاعل الحر بينها وبين زوجها وذلك نتيجة لامتلاكها لمفهوم إيجابي عن ذاتها.

### أما بالنسبة للأطفال هو جد أن -

- أن المرأة العاملة تقبل على أطفالها بشوق ولهفة، فتعوضهم عن الوقت الذي قضته بعيداً عنهم، كما أنها تشجعهم على الاستقلال التدريجي.
- أن إحساس المرأة العاملة بذاتها يكون أكثر نضجاً من غير المشتغلة ومن هنا فهي تعكس هذا الإحساس على الأسرة وعلى أطفالها خصوصاً.
- أن المرأة العاملة تربط أبنائها بالواقع العملي لأنها قد استقت خبرة بعملها لذلك فهي تشجعه على الاستقلال والاعتماد على النفس.

### دراسة الوضع المزدوج لأدوار المرأة وصراع الأدوار.

الدور المزدوج للمرأة العاملة : لقد خرجت المرأة إلى العمل الحديث ( المأجور ) بعد أن كانت تكتفى بالأعمال المنزلية الريفية، ورعاية الأطفال، وكما كان البعض منهم يخرج إلى العمل لكن ذلك كان في إطار عمل الزوج أي لمساعدته في الحقل، أو في الحرفة الخاصة به دون استقلال اقتصادي عنه.

ولقد ترتب على هذا الخروج إلى ميدان العمل الحديث أن المرأة تعمل مرتين أو نوبتين نوبة في المكتب أو المصنع ونوبة في البيت ويسمى هذا الوضع أحياناً الدور المزدوج للمرأة كما أكدت الدراسة أن هذا الوضع مازال مستمراً ليس فقط في مجتمع كمجتمعتنا حديث العهد بخروج المرأة إلى ميدان العمل الحديث وإنما كذلك في المجتمعات التي بلبات المرأة فيها رحلة العمل مع بداية الثورة الصناعية في القرن ١٨. وقد ساعد على استمرار هذا الوضع، المؤثرات الثقافية المترسبة منذ عصور سحيقة وفي شكل تقاليد ثقيلة، واعتقادات راسخة بأن العمل المنزلي من نصيب النساء حتى ولو خرجن إلى العمل، وبالرغم من أن الرجل أخذ يشارك زوجته العاملة في بعض الأعمال المنزلية إلا أن إسهامه هامشياً وقد تشابهت نتائج كل من الباحثة الفرنسية ( مادلين جلبرت، ١٩٧٥، ٩٦ ) ونتائج الباحثة المصرية ( هوزية دياب ١٩٧٠ ) هي أن غالبية النساء ( الأمهات ) العاملات يقمن بكل الأعمال في البيت بعد عودتهن من العمل. وقد تشابهت معهن أيضاً الدكتور ( سامية الساعاتي ) في دراسة لها عن الدور الوظيفي للزوجين في الأسرة المصرية قد أكدت ضمن دراستها أن الزوجة العاملة في الأسرة الحضرية تقوم في معظم الحالات بعمل كل شئ يتعلق ببيتها بعد عودتها من عملها.

وقد ترتب على اكتساب المرأة لأدوارها الجديدة، كعامل، ومشاركة في الحياة الخارجية، مع احتفاظها في الوقت نفسه، بأدوارها التقليدية، كربة للبيت، وكأم وكزوجة، دون أن يطرا على هذه الأدوار تغيير ملموس يتلائم مع الأوضاع الجديدة التي انتقلت إليها.

كما ترتب على ذلك أيضاً سلسلة من الصراعات بين هذه الأدوار ( قديمها وحديثها ) تنعكس على شخصية المرأة وعلى مختلف الأطراف المشاركة معها في قطاع الدور : كالزوج والأولاد ( في محيط الأسرة ) وزملاء العمل ( في محيط العمل ) وكذلك نجد أن الصراع نفسه قد ينتقل إلى الرجل بحكم طبيعة مفهوم الدور وهو الأمر الذي أشارت إليه بعض الدراسات مثل دراسة ( Palricke, 1976, 290 ).

لقد خلص الباحث إلى توصيات لمواجهة صراع الدور لدى المرأة العاملة.

- ويتمثل في إعادة تشكيل البنية الخارجية لتوقعات التي قد تحدث ( للمرأة العاملة مثلا في محيط عملها ) أي أن الفرد يحاول الاستجابة لتوقعات مرسل دور من خلال إيجاد توقعات جديدة لنهيم.
- يتمثل في تغير اتجاه الفرد نفسه نحو توقعات الآخرين أي أنه يغير في نفسه هو لا في توقعات الآخرين.
- يتمثل في إعادة النظر في الطريقة التي يسلك بها في أداء الدور وذلك حينما يكتشف الفرد أن مطالب أو توقعات الآخرين غير قابلة للتغيير وعليه أن يقابلها فيرد إلى سلوكه ليعمل منه وفقا لهذه المطالب. وقد دلت نتائج صحيفة الاستبيان عن مجموعة من الساليب التي يواجه بها النساء العاملات هذا الصراع وهي :

- تدريب أطفالهن على المساعدة في الأعمال العادية في أوقات انشغالهن.

- امتنعت بعض النساء العاملات عن إحضار العمل المكتبي معها إلى البيت واستعماله

لكي تجعل وقت البيت موحها للأسرة واحتياجاتها.

ولقد غيرت بعض النساء العاملات من جدول لعمالهن ليتلاءم مع الرحلة العمرية التي يبلغها أطفالهن.

### دراسة صراع الأدوار وشخصية المرأة العاملة .

لقد حاول دوجلاس هول في دراسة تالية بالاشتراك مع فرانسيس جوردون أن يتابع اهتماماته السابقة وبصفة خاصة أجراء مزيد من الاختبار لنموذجه في مواجهة صراع الأدوار لدى المرأة وهو النموذج ذو الأنماط الثلاثة المشتقة من مفهومه للدور كعملية ذات ثلاث مكونات : أولهما : يتعلق بالبنية الخارجية، التي تمثل توقعات الشريك أو المرسل وهي توقعات تحكمها مجموعة المعايير الاجتماعية وما يتصل بها من حقوق وواجبات والتزامات وعلاقات شتى .. الخ، وثانيها، يتعلق باتجاهات لاعب الدور نفسه وتصوره لتوقعات الآخرين وتوقعاته لنفسه، ثالثا : أداء الدور في شكل تصرفات معينة أو سلوك بعينه.

كما يدرس هول وزميله في هذه الدراسة العلاقة بين هذه الأنماط الثلاثة المواجهة وبين المتغيرات الثلاثة الآتية التي تتعلق بصورة الذات لدى المرأة العاملة وذلك كما تبدو في الأبعاد الثلاثة الآتية :

- تصور المرأة لذاتها.
- تصورها عن المرأة عموما.
- إدراكها لتصور الرجل للمرأة.

فقد وجد هول أن سلوك الحور لدى المرأة يتأثر بشدة بإدراكها للصورة النمطية للمرأة عند الرجل، بصرف النظر عن الصورة الفعلية الموجودة لدى الرجل.

#### **لقد خُلس الباحثان إلى نتائج أهمها :**

أن للمرأة صورة سلبية عن ذاتها مصدرها ما يكون لدى الرجل من صورة نمطية عن المرأة ( فيما تتصوره عن الرجل ) هو أكثر العوامل ارتباطاً بما تعاني منه من صراع في أدوارها وخاصة الصراع بين أدوارها المنزلية وأدوارها غير المنزلية. وتدل هذه النتيجة على أنه حيثما يكون للرجل السيطرة على العالم الخارجي فإن ما يخلقه من تصورات ومعايير ( وخاصة تصورات ومعايير عن المرأة ) يسهم في خلق صعوبات لدى المرأة.

أن للمرأة صورة سلبية عن ذاتها وذلك لأن تقبلها لذاتها منخفض وبالتالي يسهم في إيجاد الصراع لديها. أن للمرأة صورة إيجابية عن ذاتها فهذا يتمثل فيما يكون لديها من سمات المبادرة والتأييد والمؤازرة فأنها تستطيع أن تواجه الصراع من حيث إعادة بناء لدوارها، وليس من حيث الاستجابة لجميع المطالب والتوقعات التي توضع أمامها.

### **ثالثاً :- التوصيات والمقترحات**

استخلص الباحث عدة توصيات من خلال هذه الدراسة تناولت جميع المستويات الفوقية والتحتية للبناء الاجتماعي وتتمثل هذه التوصيات في :

#### **أولاً : على مستوى عمليات التنشئة الاجتماعية والتربوية :**

أن اكتساب اتجاهات اجتماعية جديدة تنظر إلى الذكر والأنثى نظرة متساوية ينبغي أن تتم منذ مراحل العمر المبكرة ويتطلب ذلك من الأسرة والمدرسة في الأساس.

#### **على مستوى الأسرة :-**

- عدم إظهار التمييز في معاملة الأبناء بين الذكر والأنثى.
- عدم الربط بين أداء العمل المنزلي وجنس الأبناء.
- تدريب الأولاد والبنات منذ الصغر على التعاون معاً في أداء بعض الأعمال المنزلية دون تمييز.

#### **على مستوى المدرسة :**

- تحقيق الاختلاط الصحي السليم منذ مراحل التعليم المبكرة والتوسع فيه تدريجياً كلما وجد القائمون على مؤسسات التعليم الفرصة لذلك.
- إعادة النظر في الكتب الدراسية مثل كتب القراءة والتربية الاجتماعية لتخليصها من



الاتجاهات التقليدية نحو المرأة والرجل وإضافة اتجاهات إيجابية جديدة تدعم علاقات التساوى والمشاركة.

- تدريب الولد والبنت معا طبقا لمناهج مشتركة على مواقف العمل المنزلى مثل عمليات التنظيف والتنسيق وكذلك صيانة الأجهزة المنزلية والأدوات الكهربائية والصحية .. الخ. لأن المدارس تقدم مناهج منفصلة للبنات ( الأعمال المنزلية ) أخرى للبنين ( لشغال التجارة والكهرباء ) .
- يؤكد البحث على التوصية التى اتخذها مؤتمر الأسرة الذى عقد عام ١٩٦٤ وهذه التوصية هى بتدريس مادة الثقافة الأسرية فى المدارس حتى ينشأ الأطفال تنشئة ديموقراطية تتسم باحترام المرأة باعتبارها الأم والأخت والزوجة.

### ثانياً - على مستوى أجهزة التثقيف والإعلام :

إن جميع أجهزة الإعلام ( إذاعة وتليفزيون وصحافة ) وجميع المؤسسات الثقافية ( كالسرح والسينما وقصور الثقافة وغيرها من أجهزة النشر ) مسئولة عن تقديم المواد الثقافية والإعلامية التى تتناول مشكلات المرأة العاملة بشىء من التبصر والاستنارة مستفيدة بنتائج الدراسات العلمية التى تجرى فى هذا المجال وذلك لكى تساعد المرأة العاملة للاهتمام إلى الأنساب التى تواجه بها ما تصادفه من صعوبات فى أداء أدوارها.

### ثالثاً - على مستوى الخدمات التى يمكن أن تقدم للمرأة العاملة تيسيراً لأداء أدوارها :

- التوسع فى إنشاء دور الحضانه فى أماكن العمل أو فى التجمعات السكنية للأسر العاملة.
- التفكير فى إنشاء مكاتب لتنظيم الخدمات المنزلية بالمنازل وتدريب العاملات على رعاية الأطفال وما يتعلق بهذه الرعاية من خدمات.
- التوسع فى نظام نقل العاملين والعاملات إلى مقر أعمالهم وعودتهم إلى مساكنهم بوسائل مواصلات ميسرة عن طريق جهات عملهم.
- إقامة الأحياء السكنية للعاملين والعاملات بجوار جهات العمل وتوفير الخدمات الأساسية فى هذه التجمعات السكنية.
- التفكير فى إنشاء مغاسل عامة ( لغسل الملابس وكيها ) بأجور معقولة.
- التفكير فى إنشاء شركات أو جمعيات لتقديم الوجبات الغذائية الجاهزة للعاملين والعاملات بأسعار معقولة تخفيفاً عن المرأة وإدخالها لوقتها بعد العمل لرعاية وتربية أطفالها.
- تيسير حصول المرأة على الأجهزة المنزلية الحديثة الأساسية حتى توفر كثيراً من الوقت الذى يضيع مع استخدام الأدوات البدائية.

### أوجه الاتفاق والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية :

استخدمت هذه الدراسة مقياسين أولهما للدراسة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة من خلال تحليل مضمون الاستجابات لكل من العاملات وأزواجهن. أما المقياس الثانى فهو ( استبيان أسلوب الحياة ) أعد فى أمريكا حيث قامت الدراسة بتمصيره وقد أجريت على هذين المقياسين دراسات سيكومترية وعملية انتهت إلى خمسة مقاييس فرعية ، كما استخدمت هذه الدراسة استطلاعات الرأى لدى الخبراء بجانب المقاييس النفسية والاجتماعية والشخصية وتحليل المضمون لنتائج استطلاعات الرأى. وقد عرضت هذه الدراسة ثلاث دراسات من منظور تاريخى وجغرافى ومنهجى لكى تخدم الدراسة.

أما الدراسة الحالية فقد استخدمت المنهج الوصفى واستمارة الاستبيان والمقابلة لوصف وتحليل مضمون الاستجابات وذلك لقياس كافة المشكلات التى تواجه المرأة العاملة ، كما عرضت الدراسة الحالية عدة دراسات .



## الدراسة الثالثة

### دراسة المرأة العاملة العربية - الواقع والآفاق

(إعداد مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث - تونس).

#### مقدمة:

تحتل المرأة منذ عقدين الصدارة في جداول أعمال الحكومات والمنظمات العالمية، وقد حددت الأمم المتحدة ثلاث محاور رئيسية لعمل المرأة، المساواة - التنمية - السلام لكل النساء في كل مكان. ولتحقيق هذه الأهداف أجريت العديد من الدراسات والبحوث وعقدت المؤتمرات بهدف استقصاء وضع المرأة ومناقشة قضاياها ومشكلاتها وتحديد احتياجاتها واقتراح الإجراءات اللازمة للنهوض بالمرأة. وقد أجمعت الدراسات والبحوث على ضعف مشاركة المرأة في عملية التنمية وغيابها عن المشاركة في التخطيط. مما جعل التوصيات تجمع على تطوير مفهوم إشراك المرأة في عملية التنمية. وهذا يتطلب تغييراً جذرياً في التوجهات السابقة التي ركزت على تقديم الخدمات للمرأة مثل الصحة والحاجات اليومية.

وقد شهد عقد المرأة ١٩٨٠ - ١٩٩٠ تنفيذ العديد من مشروعات التنمية، فإن النتائج كانت محدودة في مجال مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي وفي مجال اتخاذ القرار على المستوى المجتمعي والأسري. كذلك فإن الجهود في مجال التنمية تركزت في المناطق الحضرية وأدت إلى استيعاب بعض المتعاملات من النساء في الوظائف المنخفضة. وقد كان للأهتمام العالمي بالمرأة أثره في المجال السياسي إذ تم تأسيس وحدات وهيكل حكومية تهتم بشئون المرأة ووضع الخطط وتوفير الآليات لدعم مسيرة المرأة.

ورغم ما تشهده المنطقة العربية من دعم متزايد لنشاطات المرأة الاقتصادية باعتبارها الوسيلة الأساسية للنمو للمشاركة في تغيير واقع حياتها، إلا أن الإحصائيات التي تدل على أن معدلات مشاركة المرأة لا تزال متدنية في مجال التنمية الاقتصادية والحياة الاجتماعية. ونظراً لندرة الدراسات التي تهتم بعمل المرأة، يبادر مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث بالتركيز على عمالة المرأة في الدول العربية بهدف الوقوف على الواقع وتحليل المشكلات ثم الوصول إلى سبل تجاوزها والنهوض بالمرأة العربية.

## أهداف الدراسة العامة:

يهدف البحث إلى التعرف على أوضاع المرأة العاملة، من حيث إسهامها في قطاعات العمل الرسمية وغير الرسمية، وتحديد الأسباب التي تقف عقبة في تحقيق اندماجها الكامل في العمل، كذلك تحديد المشكلات التي تواجهها في أدائها للعمل، كذلك التعرف على المحددات والقوانين والظروف الاجتماعية والسياسية التي تقلل من فاعليتها بما يحق الإفادة من جهودها في مجال الإسهام الكامل في دفع عملية الإنتاج.

كذلك أيضا التوصل من خلال نتائج الدراسة وما يسفر عنه من قرارات وتوصيات إلى استراتيجية عامة لعمل المرأة العربية تترجم إلى برامج ومشروعات محددة قابلة للتطبيق تساعد على النهوض بالمرأة اقتصاديا واجتماعيا ودفعها إلى العمل بمجالاته المختلفة لمحاولة تحقيق الاستقلال الاقتصادي الذي يضمن لها حياة آمنة مستقرة في مناخ صحى وظروف مريحة تدفع عجلة الإنتاج والوصول إلى مراكز صنع القرار باعتبارها عنصر فعال في المجتمع تساعد على زيادة معدلات التنمية البشرية.

## الأهداف الفرعية للدراسة:

من خلال أهداف الدراسة العامة تتحدد الأهداف الفرعية فيما يلي:

- ١ توفير قاعدة معلومات عن عمل المرأة وقضاياها المختلفة في مجال العمل في الدول العربية المعنية بالدراسة.
- ٢ التعرف على أوضاع المرأة في الدول الثلاث محل الدراسة وتحديد القطاعات المختلفة التي يتركز فيها عملها أكثر من غيرها، كذلك المجالات التي تعزف عن الإسهام فيها.
- ٣ رصد اتجاهات المرأة نحو أهمية عملها ودورها فيه والمجالات التي يمكن أن تساهم فيها بكفاءة وفاعلية.
- ٤ التعرف على المشكلات والعقبات التي تواجه المرأة في عملها والتي تقف عقبة أمام تحقيقها للإنجاز الأمثل.
- ٥ تحديد العوامل التي تساعد المرأة في أداء دورها على أحسن وجه من تعليم وتدريب، وتوفير الخدمات المناسبة التي تهيئ لها الظروف المثلى للعمل.
- ٦ تحديد العلاقة بين خروج المرأة إلى العمل وتفسير الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع ولأسرة المرأة العاملة.

- ٧ - التعرف على العوامل المؤثرة على مساهمة المرأة في الأنشطة الإنتاجية بما في ذلك من السياسات الإدارية والتشريعات والقوانين التي تنظم عملها.
- ٨ - تحديد الدور الذي يمكن أن تقوم به المؤسسات غير الحكومية لرفع كفاءة المرأة لتسهم بفاعلية في النشاطات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة.
- ٩ - التوصل إلى وضع توصيات تعمل على مساعدة المرأة في أداء دورها وتذليل العقبات التي تواجهها في عملها.
- ١٠ - التوصل إلى استراتيجية عامة تعمل على رفع معدلات مساهمة المرأة في العمل على زيادة مشاركتها في مواقع اتخاذ القرار.
- ١١ - تحديد السياسات التي تساعد على تنفيذ الإستراتيجية العامة ووضع مجموعة من البرامج والمشروعات التي يؤدي تنفيذها إلى وضع الإستراتيجية العامة موضع التنفيذ.

### الإطار النظري للدراسة -

تنظم مركز المرأة العربية ورشتى عمل حول مساهمة المرأة في القطاع الصناعي ووضع التصور النظري العام للدراسة وقد توصلت الدراستين إلى فهم وضع المرأة والذي يتطلب البحث في جوانب حياتها المختلفة ومنها:

- ١ - الإطار القانوني: حقوقها وواجباتها ومشاركتها السياسية.
  - ٢ - الإطار السياسي العالمي وما طرأ عليه من تحولات تؤثر على الإطار الإقليمي والقطري.
  - ٣ - الإطار البيئي الفاعل في وضع المرأة وعملها.
  - ٤ - الإطار الاقتصادي.
  - ٥ - الإطار الاجتماعي وبخاصة الظروف الأسرية والقيود التي تفرضها.
  - ٦ - الإطار الديمغرافي بما فيه من مؤشرات صحية وإيجابية وعادات.
- وقد تؤثر كل هذه العوامل في تفاعل وتشابك دور المرأة في المجتمع الخارجي الذي يشمل النظم الاقتصادية العالمية والأحداث السياسية. ومن مميزات هذا الإطار أنه يساعد على فهم أدوار المرأة، كذلك يساعد على معرفة مشاركة المرأة في اتخاذ القرار والتعرف على حقوقهن، وصياغة الاستراتيجيات التي تضمن للمرأة المشاركة في كل ما تقوم به.

## وتتحدد محتوى الدراسة فيما يلي:

- استعراض الأنظر المختلفة التي تشكل وضع عمل المرأة وملامحه الأساسية في المجتمع.
  - إجراء دراسة ميدانية في قطاع اقتصادي متوفرة فيه فرص عمل المرأة في الدول المعينة ومعرفة واقعها وافتاقه المستقبلية.
  - صياغة التوصيات وبرامج العمل والتي بواسطتها يمكن زيادة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي بصفة عامة والقطاع الذي تم اختياره بصفة خاصة.
- وقد دعا المركز إلى إجراء هذه الدراسة لوضع إستراتيجيات، سعياً إلى تحقيق قيمة عالية تساعد على الاستفادة من عمل المرأة. وشملت إستراتيجية هذه الدراسات ثلاث أبعاد:

### أولاً : إعداد الدراسة النظرية والميدانية.

ثانياً : إقامة ورش عمل لمرش نتائج الدراسة وتوصياتها ومناقشتها من طرف المسؤولين

واللهمين بنشاط المرأة العاملة.

ثالثاً: نشر نتائج الدراسة في كل دولة على حدة، كذلك نشر كتاب يستوعب

الدراسات الثلاثة ومعرفة جوانب المقارنة في التطبيق والاختلاف بين واقع المرأة في

البلدان الثلاثة.

تساؤلات الدراسة: تتحدد الدراسة بعض التساؤلات التي يسمى البحث إلى الإجابة عنها:-

أولاً : هل توجد علاقة بين مستوى التعليم وبين إسهام المرأة في مجال العمل ؟ هل توجد

علاقة بين نوعيه تعليم المرأة وبين طموحاتها في العمل ؟

ثانياً : هل يؤدي تدريب المرأة وتوظيف قدراتها إلى مساهمتها في الإنتاجية ؟

ثالثاً : هل تعتمد المرأة عن الالتحاق بالعمل لعدم وجود توازن اجتماعي بين دورها في

المنزل وخارجة ؟

رابعاً : ما هي التحديات الاجتماعية والثقافية التي يفرضها المجتمع على المرأة وتشكل

عقبة أمام انمطاتها في العمل؟

خامساً: هل توجد علاقة بين تزايد مساهمة المرأة في العمل وبين مشاركتها في الأنشطة

الاقتصادية للمرأة ؟

سادساً: ما هي السياسات الإدارية والقانونية التي تؤثر سلباً أو إيجاباً على الأنشطة

الاقتصادية للمرأة ؟

سابعاً : ما التوجيهات المستقبلية التي توجه للمرأة نحو مجالات العمل التي ستسهم فيها،

وأي مدى تلبي هذه التوجيهات متطلبات التنمية الوطنية التي تعمل فيه المرأة ؟

## المجال الجغرافي للدراسة :

تضمنت الدراسة ثلاثة دول عربية وهي الإمارات - لبنان - السودان وروعى في اختيار هذه الدول ما يلي:

أولاً: الموقع الجغرافي: حيث تمثل الإمارات منطقة الخليج، ولبنان تمثل الشرق الأوسط، والسودان تمثل الدول العربية الأفريقية.

ثانياً: المستوى الاقتصادي: حيث تمثل الإمارات الدول الفنية، وتعتبر لبنان مستوى متوسط، أما السودان فهي تمثل الدول ذات الدخل المحدود، وذلك يؤدي إلى اختلاف مستويات الخدمات الاجتماعية والصحية تبعاً للمستوى الاقتصادي.

ثالثاً: التفاوت في مستويات التنمية البشرية.

رابعاً: التباين في مساهمة المرأة من حيث النشاط الاقتصادي.

خامساً: التباين في معدلات الأمية.

سادساً: الاهتمام بالخصائص الديمغرافية التي لها تأثير على حجم إسهام المرأة في قوة العمل.

## المجال البشري للدراسة -

سحبت العينات من تلك الدول باستخدام أسلوب العينة الطبقى لضمان تمثيل كافة المناطق الجغرافية، وبلغ حجم العينة في الدول الثلاثة ١٥٤٧ مفردة وزعت على النحو التالي:

### ١ - عينة دولة الإمارات العربية:

بلغت عينة النساء في الإمارات ٦٢٧ امرأة عاملة توزعت على الإمارات السبعة، وكلهن من العاملات في القطاع الحكومي، ولم تتضمن الدراسة عمالة النساء الغير رسمية حيث أنها غير موجودة أساساً. وبهدف تحديد اتجاه النساء المتوقع التحاقها بسوق العمل في المستقبل فيتم اختيار عينة من الطالبات لمعرفة آرائهن واتجاهاتهن المستقبلية حول العمل وطموحاتهن. وتم اختيار جامعة الإمارات باعتبارها أقدم وأكبر مؤسسة للتعليم في دولة الإمارات العربية.

### ب - عينة لبنان:

بلغ حجم عينة لبنان ٥٢٠ امرأة عاملة تم اختيارهن من قطاع اللابس، وقد تم اختيار مفردات العينة من ١٢ مصنعا في بيروت وجبل لبنان، وقد شملت الدراسة في لبنان مقابلات مفتوحة مع اثنتين من النساء الاتى وصلن الى مراكز صنع القرار، وكذلك بعض الافراد المسؤولين عن المصانع الختارة في الدراسة.

## ج - عينة السودان:

تختلف طبيعة السودان عن الإمارات ولبنان، بسبب وجود نساء عاملات في المناطق الريفية وتركزت العمالة النسائية في الأعمال الغير رسمية، فسحبت عينة تبلغ ٤٢٠ عاملة تتوزع بين الحضر والريف. ووزعت العينة بين ولايات كردفان والجزيرة والنيل الأبيض والخرطوم، وذلك للمتباين الواضح في المستوى المعيشي لتلك الولايات. وقد شملت العينة أربع مجموعات من النساء العاملات وهي:

- ١- نساء يعملن لحسابهن بالقرب من الأسواق والمتاجر ولم يحصلن على أي تدريب مهني.
- ٢- نساء يملكن منشآت صغيرة برؤوس أموال صغيرة ويقمن بالاستعانة بإحدى عاملة نظير أجر.
- ٣- عاملات في خدمة المنازل.
- ٤- نساء صاحبات أعمال ونشاطات متطورة برؤوس أموال كبيرة وتكنولوجيا متطورة.
- ٥- كما أجريت مقابلات مع عينة من النساء التي لا تعمل بنسبة ١٠ ٪ من العينة الكلية لمعرفة مشاكلهن وسباب بطالتهن.

## منهج البحث وأدواته:

استخدمت هذه الدراسة أكثر من أسلوب لجمع البيانات وجاءت كالتالي:

- ١- حصر الدراسات السابقة المتعلقة بعمل المرأة، كذلك التراث الخاص بقضايا المرأة من الأقطار المعنية بالدراسة.
- ٢- اجراء مقابلات متعمقة على العينات المختارة من العينة الإجمالية لمزيد من التعمق في البيانات التي تم التوصل إليها.

تضمنت الدراسة إعداد ثلاث استبيانات يمكن الحصول عليها وتحليلها إحصائياً.

وشملت تلك الاستبيانات ما يلي:

### ١ - استبيان المرأة العاملة ويتضمن ما يلي:

- ١- البيانات الأساسية للمستجيبة، مثل العمر والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي واسم المؤسسة التابعة لها والخبرة الوظيفية والانتماء.
- ٢- يشمل أثر عمل المرأة في تغيير الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية، وتتضمن أسئلة على أسباب عمل المرأة وتأثيرها على حياتها الأسرية.
- ٣- مجموعة من الأسئلة حول العوامل المؤثرة في عمل المرأة، وعلاقة التعليم بعمل المرأة والمواقف والتحديات التي تواجه إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي.
- ٤- دور الجمعيات النسائية والهنية في قضايا المرأة والعمل.
- ٥- المؤثرات الأسرية والثقافية لعمل المرأة.

كما ترك في النهاية سؤال مفتوح حول مقترحات البحوثات المتعلقة بالتوفيق بين مهام المرأة

الوظيفية والأسرية



## ٢ - استبيان لمؤسسات العمل،

لعد هذا الاستبيان للعالَمين على العمل في المؤسسات التي تعمل بها النساء، وتضمن مجموعة من

الأسئلة وهي:

١. البيانات الأساسية للعاملين من النساء والرجال، ونسبة تمثيل النساء في المستويات الإدارية المختلفة.
٢. الفروق في العاملة بين النساء والرجال، في الترتيب وساعات العمل والمؤهلات وسن التعاقد والعائش والرتبة.
٣. الخدمات التي تقدمها المؤسسة للنساء مثل الحضانة، والتسهيلات التي تقدمها لهن للتوفيق بين العمل وعبء الأسرة.

## ٣ - استبيان الطالبات للرشحات للتخرج،

طبق هذا الاستبيان على الطالبات الجامعيات في السنوات النهائية، بصفتن الشريحة المرشحة للعمل، بما ليهن من خبرة عملية تسمح لهن ببلورة طموحاتهن المهنية.

## النتائج :

توصلت نتائج هذه الدراسات الثلاثة إلى وضع استراتيجية عربية للنهوض بالمرأة في مجال العمل، وتتلخص تلك الاستراتيجية فيما يلي:

### أولاً : الاهتمام بتوفير قاعدة بيانات عن العمالة النسائية:

تطلب البيانات والإحصاءات دوراً فعالاً في مساعدة صانعي القرار، وفي هذا الصدد نقترح ما يلي:

١. الاهتمام بتوفير الإحصاءات والبيانات الدقيقة عن حجم عمالة المرأة، والمجالات التي تسهم فيها.
٢. الاهتمام بالدراسات والبحوث التي تناولت قضية عمل المرأة.
٣. توسيع مفهوم عمل المرأة والقضاء على تحيز البيانات الخاصة بمساهمتها الاقتصادية.

### ثانياً: التغلب على مشكلة ارتفاع معدلات الأمية بين النساء:

يُجب القضاء على الأمية بين النساء لأنها مشكلة خطيرة تهدد المرأة ولهذا نقترح ما يلي:

١. تبني مشروع عربي لحو أمية المرأة.
٢. توسيع فصول محو الأمية حتى تستوعب عدد أكبر من النساء الأميات.
٣. ربط محو الأمية للمرأة بالتدريب المهني لكي يتاح لها القدرة على العمل وكسب العيش.

## ثالثاً : الاهتمام بتعليم الفتيات:

١. التوسع في فتح مدارس التعليم الأساسي للفتيات، وخصوصاً في المناطق النائية.
٢. إلغاء الرسوم المدرسية ليا كان نوعها، مع دعم الأسر ذات الدخل المحدود التي تصعب عنه الفتيات لاعتبارات اقتصادية. والبعد عن التقليدية في المناهج والبرامج التعليمية.
٣. الاهتمام بالتخطيط التعليمي لتحديد الاحتياجات المطلوبة من العمالة الفنية.
٤. العمل على تقليل ظاهرة عمالة الأطفال.

## رابعاً، تحسين لوضاح المرأة في العمل:

على الرغم من أهمية عمل المرأة الذى يدعم استقلالها الاقتصادي، إلا أن بعض العوامل الاقتصادية والاجتماعية قد أدت إلى التأثير سلباً على عمل المرأة، كما في زيادة البطالة إلى الاتجاه إلى حل المشكلة على حساب عمل المرأة، بالإضافة إلى قصور الخدمات التي تقدم لها من أجل التوفيق بين دورها داخل البيت وخارجة وللتغلب على ذلك يجب مراعاة ما يلي:

- أ) العمل على إعطاء المرأة حقها في تولي الوظائف العامة والقيادية، ومراعاة تنفيذ القوانين للقضاء على التمييز ضد المرأة.
- ب) التركيز على تنظيم القطاع غير الرسمي وتوفير الحماية القانونية للمرأة العاملة.
- ج) تقييم عمل المرأة داخل المنزل وخارجة، وتوفير الخدمات التي تساعد المرأة العاملة على القيام بدورها داخل المنزل وخارجة
- د) المطالبة بتوفير الخدمات الصحية والتأمين الصحي لتشمل النساء العاملات في القطاع الرسمي وغير الرسمي.
- هـ) العمل على وضع سياسة لتشغيل عناصر نسائية في وظائف التخطيط.

## خامساً، تفعيل دور المنظمات غير الحكومية في تقديم العون للنساء العاملات:

يجب تفعيل دور المنظمات غير الحكومية في تشكيل جمعيات أخرى جديدة ذات نشاط نوعي على أن يتضمن نشاطها ما يلي:

- ١ تشجيع التعاون بين المنظمات الحكومية غير الحكومية المختلفة لتأكيد فعاليتها وتعظيم دورها في مجال مساعدة المرأة العاملة.
- ٢ دفع دور الجمعيات في مجال تشغيل المرأة ودعمها بالقروض والتدريب من خلال زيادة الخدمات المقدمة للمرأة.
- ٣ توفير المصادر المالية اللازمة حتى تستطيع تلك المنظمات القيام بدورها والتوسع في المشروعات التي تقوم بها وخصوصاً في المناطق الفقيرة.

### **أوجه الاتفاق والاختلاف في هذه الدراسة والدراسة الحالية :**

لقد اختلف المجال الجغرافي في تلك الدراسة عن الدراسة الحالية، بحيث استخدمت هذه الدراسة ثلاث أقطار عربية لأخذ العينة منهم وقد روعي في اختيار هذه العينة الموقع والمستوى الاقتصادي والتباين في مساهمة المرأة في كل من هذه الأقطار وهم (الإمارات حيث تمثل منطقة الخليج، ولبنان تمثل الشرق الأوسط، والسودان يمثل الدول العربية الأفريقية ) .. أما الدراسة الحالية فمجالها الجغرافي هو محافظات مصر وهي ( القاهرة والإسكندرية والمنوفية والمنيا ) .

في هذه الدراسة سحبت العينات باستخدام أسلوب العينة الطبقى لضمان تمثيل كافة المناطق الجغرافية كما أعلنت ثلاث استمارات واحدة للمرأة العاملة وأخرى لمؤسسات العمل والثالثة للطلابات المرشحات للتخرج كوسيلة لجمع البيانات أما الدراسة الحالية فقد استخدمت استمارة واحدة شملت جميع المحاور والمشكلات التي تواجه المرأة العاملة وذلك لقياس كافة المشكلات المعوقة للمرأة العاملة .



## الدراسة الرابعة القيادة النسائية في عالم متغير

(إعداد: د. فاطمة محمد على عثمان، عميد كلية الخدمة الاجتماعية – جامعة  
أسيوط، الملتقى المصرى للإبداع والتنمية)

### مقدمة :

تناولت هذه الدراسة الأنساق القيمية للقيادة النسائية وعلاقتها بمجال البناء التنظيمي وهو افتراض يخضع لاختيار العلم ولا يتحقق دون منحه البحث ويهدف إلى جمع البيانات والحقائق التي تمثل التحليل والتفسير وهو غاية العلم وأهدافه وتقتضى خطوات المنهج تحديد المجال المكاني لمجتمع البحث و هو عينة من المصانع بمحافظة سيوهاج والبحيرة ويتم بعد ذلك اختيار العينة الملائمة ويأتى بعد ذلك تحديد المجال الزمني وهو محدد من الفترة من أول أغسطس ١٩٩٤ إلى نهاية ديسمبر ١٩٩٤ ويأتى بعد ذلك تحديد المجال البشرى للبحث والذي يتحدد في ثلاث فئات:

**الفئة الأولى :** تتمثل في القيادات النسائية في هذه المصانع وهم هدف البحث وغايته.

**الفئة الثانية :** عينة من الرؤوسين أو التابعين لهذه القيادات النسائية.

**الفئة الثالثة :** تمثل الرؤساء المباشرين لهذه القيادات لمعرفة وجهة نظرهم في مدى تمتع القيادات النسائية بالخصائص القيادية داخل منظمات العمل الصناعي .

ثم بعد ذلك اختيار أدوات جمع البيانات التي تستطيع أن تتعامل مع فكر هؤلاء نحو الخصائص القيادية عند النساء في ممارستهن للسلطة والإشراف ويوجد أيضا فترة زمنية للبحث حيث أن الزمن بالنسبة للبحوث العلمية يشكل حقيقة هامة لحقبة تاريخية تكشف عن وقائع مرتبطة بظروف الزمان والمكان وخصائص العينة .

وبعد ذلك تبدأ الإجراءات المنهجية للبحث متساندة تساندا وظيفيا لتحقيق الهدف من البحث الأمر الذي فرض وضع نوع من التنظيم التصوري يمكنه تحديد الوحدات التي يدور حولها محور البحث في صورة واضحة.

### أولاً : مشكلة البحث :

إن العلوم الإنسانية في مجتمعنا لا تخلو من مشكلة تجعل منها محور قضية، وإن أسلوب إدارة المرأة في العمل التنظيمي يرتبط بمعتقداتهما :

**ولاً :** الوعي لفهوم القيم وتطبيقاته في السلوك الإداري.

**ثانياً :** العوامل التي تعوق دون تحقيق انساق هذه القيم وعلاقتها بالإنجاز داخل البناء التنظيمي للمصنع.

ويمكن القول أن معالجة الباحثة للأنساق القيمية التي تحتضنها القيادات في أذهانها وكيف تتجسد على الواقع الاجتماعي الذي يمكن رصد من خلال استجابات عينتين هما : الرؤساء والرؤوسين لهذه القيادات.

## ثانياً : أهمية البحث

تنقسم إلى محورين:

- المحور الأول:** علمي، يسعى البحث إلى تعزيز فهم الفكر القيمي عند أفراد العينة وهو يعيش الواقع في المؤسسات الصناعية، ويحتاج إلى فهم طبيعة دينامياته المتفاعلة داخل البناء التنظيمي بصفة عامة، ومجتمع المصنع بصفة خاصة.
- المحور الثاني:** اجتماعي، وهو يسعى إلى فهم مفهوم القيم عند عينة من أفراد المجتمع، وهو يكشف عن اتجاهات المجتمع لدور المرأة في القيادة داخل مجتمع المصنع.

## ثالثاً : أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى الوعي لفهوم القيم وتطبيقاته في السلوك الإداري.
- العوامل التي تحول دون تحقيق انساق هذه القيم وعلاقتها بالإنجاز داخل البناء التنظيمي للمصنع.
- معالجة الباحثة للأنساق القيمية التي تحتضنها هذه القيادات في أذهانها وكيف تتجسد على الواقع الاجتماعي الذي يمكن رصد من خلال استجابات عينتين هما : الرؤساء ، والمؤسسون لهذه القيادات وهو ما يهدف إليه البحث في غايته.

## رابعاً : فروض وتساؤلات الدراسة :

تساؤلات تحاول الباحثة الإجابة عنها:

- ما هو تقويم المرأة القيادية لفهوم القيم لها ؟
  - ما هي اتجاهات نطاق الإشراف من العاملين في محيط القيادة النسائية والاتجاه القيادي في ضوء نسقها القيمي ؟
  - التغير في اتجاهات رؤساء القيادات النسائية نحو تقدير أدوارهن للقيادة؟
- وتكشف هذه التساؤلات ... الثلاثة للباحثة عن غموض مفهوم القيادة عند المرأة ذاتها.

## خامساً : مفاهيم الدراسة

سلطة القيادة ومجالاتها:

السلطة هي التي يستند إليها القائد أو الرئيس في ممارسة السلطة في التنظيم لتحقيق الأهداف أما المجال فالمقصود به عدد معين من المؤسسين الذين يخضعون لسلطة القائد أو الرئيس. وأجرى معهد توفتوك للعلاقات الإنسانية عدد من التجارب المنظمة الذي ركز على دراسة أسلوب يجمع بين القيادة والاستشارة وقيم الاتصالات الفعالة بين الإدارة والعمال ويساعد في هذه التجارب فريق من العلماء الاجتماعيين بالمعهد.

## سادساً : الاتجاهات المعرفية والمنهجية للدراسة :

إن هذا البحث يستند إلى المنهج الوصفي - ويقوم هذا المنهج بتقديم الحقائق المتعلقة بالظواهر السلوكية للقيادة النسائية وتقويم هذه الظواهر السلوكية وانعكاساتها على فئتين، فئة الرؤساء النسائية وفئة الرؤوسين.

وإن المتغيرات المتوقعة لهذه الانعكاسات لها جوانبها الإيجابية والسلبية التي لا تستطيع الباحثة بمفردها أن تجمع شتاتها ولكن تستطيع من خلال المنهج الوصفي - أن تضمها موضع التحليل في البناء التنظيمي فيما يتعلق بالنقاط الآتية:

أ - مدى اهتمام القيادة النسائية بتنسيق الجهود الذهنية ومراقبة نشاط الإنتاج.

ب - ممارسة السلطة ومسئوليتها الإدارية في تحقيق هدفين أساسيين هما:

١ - هدف المصنع.

٢ - هدف الأفراد.

ج - بث المشكلات التي تتعلق بالعمل مع رئيسه الأعلى ومنها ما يلي:-

١ - مشكلات الموظفين الشخصية.

٢ - إطلاع الموظفين بالمعلومات.

٣ - إنهاء الشكاوى في المرحلة الأولى.

٤ - القدوة في تنفيذ التعليمات وإتقان الذات.

## سابعاً : مجال الدراسة واختيارها :

أوضحت الدراسة في اختيارها للعينة أن: توزيع القيادات النسائية على مصانع البحث في محافظتي

سوهاج والبحيرة كالآتي: (المجال الجغرافي)

□ عدد الشرفيين - ٢٤ مشرف.

□ عدد رؤساء الأقسام - ١٧ رئيس قسم.

□ عدد مديري الإدارة - ٨ مديرين.

□ عدد رؤساء القطاع - ١ رئيس قطاع.

□ المجموع الكلي - ٥٠ عينة.

وأوضحت الدراسة أيضاً أن عينة العاملين في نطاق الإشراف للقيادات النسائية تتضمن (١٤٥) مبحوثاً من مصانع العينة بمنطقة سوهاج و(١٩٦) مبحوثاً في مصانع العينة بمنطقة كفر الدوار وبلغ إجمالي مفردات الرجال في مصانع العينة بسوهاج (٧٦) رجلاً بنسبة (٤٩,٣٪) من إجمالي نطاق الإشراف في هذه المصانع، مقابل (٥٦) رجلاً وبنسبة (٢٨,٦٪) من إجمالي نطاق الإشراف والقيادة النسائية في مصانع كفر الدوار. ومن ثم يمثل الرجال نسبة (٣٧,٧٪) من إجمالي عينة نطاق الإشراف في مصانع عينة البحث بالمنطقتين، بينما تمثل النساء نسبة (٦٢,٣٪) من نفس إجمالي عينة نطاق الإشراف البالغ عددها (٣٥٠ مفردة).

## أهم مميزات الباحثة لاختيار النسق القيمي فيما يلي:

- ١ - إن النسق القيمي هو الذى يدفع تلك القيادات إلى إتخاذ مواقف خاصة من المسائل الاجتماعية الرئيسية.
- ٢ - إن النسق القيمي الذى يدفع إلى تفضيل أيديولوجية سياسية، أو دينية دون الأخرى.
- ٣ - إن أنساق القيم مستويات توجه تلك القيادات إلى إقناع الآخرين، والتأثير عليهم لتبني اتجاهات يجب التمسك بها والعمل على تحقيقها.
- ٤ - إن الأنساق القيمية هي الجهات التي تحرك تصرفات هذه القيادات النسائية هي تعاملها مع من حولها داخل مجتمع المصنع.
- ٥ - تؤثر الأنساق القيمية على العلاقات بين الأفراد وعلى قدراتهم.
- ٦ - تقوم الأنساق القيمية الشخصية بوضع الحدود التي على أساسها يقدر الفرد السلوك المقبول وغير المقبول من الآخرين.
- ٧ - تؤثر الأنساق القيمية الشخصية على إدراك النجاح الفردى والنجاح التنظيمي كما تؤثر على نجاح الإنجاز.

## التحقيق الميداني :

### ١- المجال المكاني:

يتمحدد المجال المكاني في ثمانى مصانع يوجد بهم عمالة نسائية وقيادات نسائية المنطقة الأولى تمثل صعيد مصر والثانية ممثلة لمنطقة الوجه البحرى.

### ب- المجال الزمنى :

استغرقت فترة جمع البيانات من أول أغسطس ١٩٩٤ حتى نهاية ديسمبر ١٩٩٤

## ثامناً : طرق وأدوات البحث المستخدمة في الدراسة:

هي أدوات المنهج ووسيلته للوصول الي فهم حقيقة الأنساق القيمية للقيادات النسائية في المنظمات الصناعية وأهم أدواتين في هذا الموضوع - صحيفة الاستبصار ودليل المقابلة التي تستطيع الباحثة عن طريقها الوصول إلى إجابات تتسق مع هدف البحث - ومن ثم فقد تطلبت طبيعة الأسئلة توزيعها على ثلاثة أجزاء تتضح فيما يلي:-

**مصحفة الاستبار** تختص بتصوير القيم في إدارة العمل في المصنع وتم تطبيقها على القيادات النسائية في المنظمات الصناعية.

**دليل للقبلة - الخاص بالمرؤوسين** نطاق الإشراف للقيادة النسائية وتتضمن أسئلة حول الخصائص القيمة للقيادة النسائية في مجال العمل.

**دليل للقبلة - الخاص بالأسئلة الموجهة إلى رؤساء هذه القيادات النسائية** من أجل تقويم خصائصهم القيمة ومسئولياتهم داخل نطاق إشرافهم.

هذا بالإضافة إلى استخدام الباحثة - الملاحظة - والمقابلات الحرة المفتوحة مع العاملين، وبعض التحليلات الإحصائية للمادة العلمية - وأهمها معال الارتباط كملوجروف - والمتوسطات الحسابية - وتحليل التباين - والتي أتاحت المناخ للتحليل الكيفي وهو ما أفردت له الباحثة الجزء الثاني من هذا البحث.

### **تاسعاً: أساليب التحليل والتفسير في الدراسة:**

كشفت هذه الدراسة عن غموض مفهوم القيادة عند المرأة داخل المصنع المأخوذ منه العينة، وكذلك معرفة ما يجب أن تتحلى به القيادة النسائية داخل المصنع.

### **نتائج الدراسة :**

وقد أسفر البحث عن وجود خمسة عشر قيمة أساسية تمثل النسق الفعال لدى القيادات النسائية وذلك لمعرفة نسبة تمثيل القيادات النسائية داخل المصنع وتتلخص فيما يلي:

١. إنجاز العمل، والإسهام في خطة الإنتاج وتنفيذها وإمداد العاملين بالمعلومات الواضحة.
٢. المبادرة في اتخاذ القرار لحل المشكلات بين العاملين في نطاق الإشراف وعد التردد.
٣. القدرة على الانضباط في العمل والحسم مع المرؤوسين وخصوصاً المقصرين.
٤. العدل والحزم مع العاملين في نطاق الإشراف.
٥. الالتزام بمواعيد العمل.
٦. العلاقات الاجتماعية ومراعاة الحالات النسائية مع العاملين في نطاق الإشراف.
٧. تحمل مسؤولية الخطأ المتكرر في نطاق الإشراف وإدراك الخطأ قبل وقوعه.
٨. الموضوعية في تقويم أداء نطاق الإشراف.
٩. متابعة ومراقبة العمل في نطاق الإشراف.
١٠. الإسهام بالمقترحات البناءة لتطوير إنتاج المصنع.
١١. النقد الموضوعي للذات والاعتراف بالخطأ وتصويب القرار.



١٢. الدفاع عن حقوق وأراء ومصالح العاملين في نطاق الإشراف.
١٣. البت في اتخاذ القرارات الخاصة بتعليمات الأمن الصناعي.
١٤. الحرص على المصالح في نطاق الإشراف وسلامتهم ومطالبة إدارة المصنع بتدبير أجهزة الأمن لهم.
١٥. القدرة على الحلول الواقعية واتخاذ القرارات بشأنها دون الرجوع إلى إدارة المصنع.

### التحليل النقدي

- هو غموض مفهوم القيادة عند المرأة نفسها.
- اختيار الباحثة لعينة البحث جاء في ضوء المسح الاجتماعي الشامل لفردت القيادات النسائية ورؤسائها.
- اعتماد الباحثة في اختيارها على الأنساق القيمية بشكل واضح ولكن كان لها مبرراتها موضحة في الدراسة.

### أوجه الاتفاق والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية :

قد اتفقت كل من الدراستين في استخدام المنهج الوصفي في وصف المشكلات موضوع الدراسة لتعريف خصائصها وتحليلها تحليلًا كميًا وكيفيًا كما استخدمت كلتا الدراستين استمارة الاستبيان لقياس المشكلات التي تواجه المرأة العاملة ولكن في هذه الدراسة استخدمت عينة عمدية للقيادات النسائية والرؤساء والرؤوسين بمصانع سوهاج وكفر الدوار لمعالجة الأنساق القيمية التي تحتفظ بها القيادات في أذهانهم .

ونجد في هذه الدراسة أيضا أنها اقتصررت على محافظتين فقط حيث يمثلان الوجه البحري وهي البحيرة ( كفر الدوار ) والوجه القبلي سوهاج .. أما دراستنا الحالية فقد حددت المجال الجغرافي في أربع محافظات تشمل الوجه البحري والوجه القبلي والريف والحضر والصعيد في كل من ( القاهرة والإسكندرية يمثلان الحضر، أما المنوفية فتتمثل الريف، والمنيا فتتمثل صعيد مصر ) .



## الدراسة الخامسة

### تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب

( الرياض ١٤١٤ هـ - ١٩٩٣ م للدكتورة : تماضر زهري حسون )

#### مقدمة :

لقد أدت مسيرة التطور التاريخي للمجتمع العربي إلى خروج المرأة للعمل منذ أكثر من نصف قرن وفرضت نفسها وبجدارة في جميع ميادينه، وكان من الطبيعي أن يخضع دورها الأنثوي لتعديلات عميقة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والنفسي، لذلك نجد أن المشكلة ليست في العمل بعد ذاته، ولا بالظروف الاقتصادية الناتجة عنه، ولكن بالظروف الاجتماعية والنفسية التي يخلقها خروج المرأة للعمل. الأمر الذي أقلق معظم الدارسين والباحثين وعلماء الدين، رغم أنهم جميعاً على اختلاف مذاهبهم واتجاهاتهم كانوا ومازالوا يتحدثون عن العمل كفعل يحقق الوجود الكلي، إلا أن خطابهم كان ومازال في معظمه موجهاً للرجل دون المرأة، رغم أن المرأة العربية خرجت للعمل وتمثلت دورها الفاعل فيه، ولم تلق دورها كزوجة وأم.

وإذا كانت الوظيفة الاقتصادية للعمل هي وحدها المتداولة والمعلنة لأنها ترتبط بالحاجة الأساسية للآسان المعيشي، فإن هذا لا يعني أن الوظيفة الاجتماعية والنفسية للعمل تقل "عن ذلك أهمية، فالعمل كما قال عنه - فرويد - يبرز حياة الإنسان وهو كذلك المصدر الأساسي لاتحاد البشر وموضوع تحقيق للذات، وموضوع يفجر الإمكانيات ويثبث الشعور بالرضا بين جوانب النفس، وهو أيضاً - كما يقول عنه (دور كايم) - أنه أحد لشكال القهر.

فإن هذه الدراسة تحتوى على أربعة فصول يتحدث الفصل كل من الأول والثاني عن أسباب خروج المرأة إلى مجال العمل ومدى تأثير هذا العمل على الأسرة والمجتمع أما الفصل الثالث فيحتوى على الإطار المنهجي وعرض وتحليل نتائج هذه الدراسة أما الفصل الرابع فيحتوى على التوصيات والنتائج لهذه الدراسة.

#### أهمية الدراسة :

تعتبر الأسرة المصدر الأساسي للعلاقات الإنسانية والقيم المتنوعة التي تقوم بين الأم والاب لذلك نجد أن تلك العلاقات والقيم لا تنشأ على نحو عفوى، وإنما تتأثر بعمق الأنماط الثقافية والحضارية السائدة في المجتمع. وعندما تهتز أو تتعدل مرجعيات الأسرة تعزز لدى أفرادها مستويات حادة من القلق، لأن عليهم أن يبتدعوا كل يوم سلوكاً وتصرفاً إزاء كل حدث يصادفونه.

كما وجد أن الأسرة العربية التي تتنازعها أطر مرجعية متعددة ومتنوعة قد تركت بصمات واضحة على الأسرة وعلى نوعية القيم والعلاقات القائمة بين أفرادها، وحللت لكل من المرأة والرجل دوره

التقليدي المعروف وعندما خرجت المرأة للعمل. تخفت هذا الدور الرسوم وعدلت كذلك من دور الرجل. ولما كان اهتمام هذه الدراسة منصبا على ( أشر عمل المرأة على تماسك الأسرة ) فالهدف الأساسي لها هو التعرف على الآثار التي يتركها خروج المرأة للعمل على الزوج والأطفال.

### أهداف الدراسة :

كما توجد عدة أهداف لهذه الدراسة تتمثل في :

١. التعرف على الخصائص الأساسية للمرأة العاملة في المجتمع العربي.
٢. معرفة الظروف التي أسهمت بنفع المرأة للعمل خارج المنزل.
٣. معرفة ما إذا كان العمل يحقق للمرأة ذاتها نفسيا واجتماعيا ويعطيها الشعور بالأمان.
٤. معرفة ما إذا كانت المرأة العاملة تعاني من صراخ الأدوار.
٥. الوقوف على الآثار التي يتركها عمل المرأة على الأطفال.
٦. الوقوف على الآثار التي يتركها عمل المرأة على العلاقات الزوجية.

### مفاهيم الدراسة :

- **المرأة العاملة :** قد حدد مفهوم المرأة العاملة في هذه الدراسة على أساس أنها المرأة التي تزاول عملا ما خارج المنزل لقاء أجر مادي مدفوع لها. إضافة إلى كونها تقوم بدور الأم والزوجة وربة البيت.
- **السلور :** هو مجموعة الأفعال والسلوك المكتسبة التي يؤديها الفرد بناءا على المركز الذي يشغله ويصير عن ذلك ( ليننون ) بقوله الدور هو مجمل النماذج الثقافية المرتبطة بمركز معين ويعرف الدور الاجتماعي أيضا بأنه المظهر السلوكي للمنزلة الاجتماعية التي يحتلها الشخص في المجتمع والجماعة التي ينتمي إليها.
- **اللكانة :** يقصد باللكانة المنزل التي يصل إليها الفرد، ومنها يستمد قوة تأثيره بالقول أو الفعل على من حوله. وتكتسب الكانة بوسائل مختلفة تبعا لظروف المجتمع وحضارته وثقافته، فترجع مثلا في الجماعات البدئية إلى الشجاعة والقوة أو إلى السحر والشعوذة، تكتسب في المجتمعات التقليدية عن طريق الأسرة والبيت أو المال والجاه، وترتبط في المجتمعات الحديثة بمعطيات أخرى كالثقافة والتعليم أو العمل أو القيادة.
- **لررجمية :** ويقصد بالرجعية الاجتماعية الثقافية، الإطار العام الذي يحكم الرؤية والسلوك عند الجماعات وعند الأفراد. وتتجسد للرجعية بالأنطر العنصرية والسياسية واليدلوجية التي تشرع وتنظم وتسير حقل الرؤية عند الأفراد والجماعات. وتتحكم للرجعية بنهاية الأمر بالسلوك.
- **الأسرة :** هي جماعة صغيرة تتكون من الزوجة والزوج ولهما طفل واحد على الأقل، يعيشون جميعا مع بعضهم البعض في بيت واحد.

## فروض وتساؤلات الدراسة :

لقد قدمت الباحثة عدة فروض في ضوء ملاحظتها العامة ونتائج الدراسات السابقة وكذلك المناقشات التي استخلصتها من القرارات النظرية وتمثل في :

### □ الفرض الأول :

ترى المرأة أن دخولها إلى سوق العمل هو تحقيقاً لأمنها وأمن أسرتها الاقتصادي وتغييراً لدورها ومكانتها الاجتماعية نحو الأسرة وإشاعة الرضا والراحة النفسية.

### □ الفرض الثاني :

أن خروج المرأة للعمل يصطدم بالبور التقليدي المرسوم لها مما يؤدي أو يسبب عندها ما يسمى بـ ( صراع الأدوار ) .

### □ الفرض الثالث :

أن اشتغال المرأة في عمل خارجي أدى إلى تغير في أنماط الحياة الإنسانية التقليدية السائدة في الأسرة، وغير بالتالي من الأنماط التي تستند إليها هذه العلاقات.

### □ الفرض الرابع :

أن دخول المرأة لسوق العمل الخارجي قد يرفع من كفاءة الأسرة في أداء عملية التنشئة الاجتماعية ، من ناحية تعاون الزوجين في تربية أبنائهما وتحميلهم بعض الواجبات والمسؤوليات وإشراكهم في اتخاذ بعض القرارات التي تخص الأسرة. كما أن المرأة العاملة تتحمل بشكل أساسي ومباشر عملية الإشراف على تربية الأبناء.

### □ الفرض الخامس :

يفترض أن خروج المرأة للعمل قد ساعد على زيادة الخلافات الزوجية.

## المجال البشري والجغرافي والزمني :

### المجال الجغرافي :

من ثلاثة أقطار عربية هي : المملكة العربية السعودية والجمهورية الليبية والمملكة المغربية.

### المجال البشري :

أن جميع أفراد العينة اختيروا عشوائياً بناءً على أن هذه الأقطار الثلاثة تمثل واقع المجتمع العربي من ناحية عمل المرأة. فالمملكة العربية السعودية تعتبر من الدول العربية التي تنخفض فيها معدلات عمل المرأة. بينما تحتل معدلات عمل المرأة في الجماهيرية الليبية موقعاً وسطاً، أما المغرب العربي فتعتبر من الأقطار العربية التي يكون فيها معدلات عمل المرأة مرتفعة.

أما المجال الزمني فلم تحدد هذه الدراسة مجالاً زمنياً لها.

## طرق ولدوات جمع البيانات :

اعتمدت هذه الدراسة على عدة وسائل للحصول على البيانات كالمقابلة والملاحظة ولكن كانت الاستمارة هي الأسلوب الأساسي في جمع البيانات المطلوبة.

فقد صممت الاستمارة على جملة من الخطوات المنهجية التي اعتمدت في مقدمتها على وحدة التحليل مما استدعى صياغة ثلاثة استمارات أساسية ترتبط الأول بالمرأة من ناحية الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والمعلومات الأساسية عنها ثم الصعوبات التي تعاني منها المرأة العاملة.

أما الاستمارة الثانية فهي موجهة لأبناء السيدات العاملات من تجاوزت أعمارهم الثانية عشرة وتدور حول مواقف الأبناء من عمل الأمهات، والمشكلات التي قد تنجم عن خروج الأم للعمل، وكذلك أهم الحلول برأيهم أما الاستمارة الثالثة فقد وجهت للأزواج النساء العاملات فقد تناولت أهم المعلومات الأساسية لأوضاع هؤلاء الأزواج ثم الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لهم ولأسرهم وأخيرا المشكلات والصعوبات التي قد يخلفها خروج المرأة للعمل.

## تجهيز وتحليل البيانات :

تم تجهيز البيانات عن طريق ترميزها ومراجعتها وإدخالها بالحاسب الآلي وذلك باستخدام برنامج (SPSS).

أما فيما يخص الأساليب الإحصائية المستخدمة فقد اعتمدت هذه الدراسة في تحليل المعطيات على ضوء الجداول التكرارية أو الترابطية.

## النتائج :

نقد توسلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج العملية تتحدد في :

### أولاً : الخصائص الاجتماعية للمرأة العربية العاملة.

( أ ) التركيب العمري : أن نسبة النساء العاملات المتزوجات ولديهم أطفال كانت ( ٩٨,١ % ) وهذا أمر طبيعي ونستخلص من ذلك أن عمل المرأة خارج المنزل لم يضعف تماسك الأسرة ولم يشكل عامل هدم وتفكك لها، وكذلك لم يؤدي إلى الطلاق أو الانفصال، كما أنه لم يؤثر على صحة الأبناء النفسية ولا الجسدية ولا الاجتماعية. كما اتضح أن الفئة العمرية لأفراد العينة تتركز في ( ٢٦ - ٤٠ ) بنسبة ( ٧٩,٢٤ % ) .

( ب ) الأوضاع العائلية : أن متوسط عدد أطفال المرأة العاملة الواحدة ثلاثة أطفال واتضح أن ( ٦٥٨ ) من الأمهات العاملات لديهن أطفال دون سن الخامسة ويعتمدن في رعايتهم على الأقارب وهذا يدل دلالة واضحة على أن هناك تماسكاً بين أفراد العائلة لم يوهنه عمل المرأة.

( ج ) مستوى التحصيل الدراسي : تبين الدراسة أن نسبة الأمية منخفضة جداً لدى النساء

العاملات، إذ بلغت ( ١٣ ٪ ) فقط. كما اتضح أن العمل كان من المتغيرات الأساسية التي جعلت المرأة العاملة الأمية تفكر جدياً بتحسين وضعها الثقافي خاصة وأن هوائين العمل في غالبية الأقطار العربية أخذت ترفض تشغيل الأميات.

**د) الوضع لهنيء :** اتضح أن المرأة العربية العاملة تساهم مساهمة فعالة في الإنفاق على أسرتها فقد تبين أن ( ٩٠ ٪ ) من السيدات العاملات يقدمن دخولهن في ميزانية الأسرة الأمر الذي يساعد بشكل مباشر وفعال على تماسك وترابط أفراد الأسرة ويجعلهم بالتالي أكثر قدرة وكفاءة للتصدي للآزمات الاقتصادية والاجتماعية.

### **ثانياً : ظروف عمل المرأة :**

**أ- دوافع عمل المرأة :** أشارت النتائج إلى أن الدوافع المادية تشكل ( ٨٨ ٪ ) من السيدات العاملات التي خرجن للعمل بقصد رفع دخل الأسرة وتحسين مستواها المعيشي.

أما الدافع النفسي والاجتماعي فقد أوضحت النتائج أن ( ٤٢ ٪ ) من السيدات العاملات لديهن دوافع أخرى غير الدافع المادي مثل الدافع النفسي في الرغبة في تأكيد الذات والشعور بالمسؤولية وكذلك الشعور بالملل والضجر بسبب الفراغ.

**ب- الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة :** استخلصت الدراسة إلى مجموعة من الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة العربية وتتمثل في :

الموافقات الذاتية وتتمثل في عدم مقدرتهن على التخلص من الدور والتفكير التقليدي الذي رسمه المجتمع القديم لهن. أما الموافقات الخارجية فتتمثل في متطلبات العمل المنزلي والمعاونة في عدم توافر دور الحضانة بأسعار معقولة وكذلك الإرهاق العصبي نتيجة لصراع الأدوار وتوزعهن بين واجبات ومسؤوليات متعددة وكانت هذه النسبة تمثل ( ٤٠ ٪ ).

### **ثالثاً : العلاقات الأسرية :**

- ١ - عمل المرأة وتحديد حجم الأسرة : اتضح من الدراسة أن المرأة العاملة تميل إلى تحجيم عدد أفراد أسرتها وذلك لوعي المرأة العاملة بمسئوليتها تجاه أسرتها.
- ٢ - عمل المرأة والتنشئة الاجتماعية : فقد وجدت الدراسة أن ( ٨٥ ٪ ) من أبناء العاملات يعتمدن على أنفسهم في قضاء احتياجاتهم الخاصة ومساعدة الأسرة في قضاء حاجاتها أيضاً. كما كان في المقابل بنسبة ( ١٠,٧ ٪ ) من هؤلاء الأبناء قد اشتكى من الوحدة والاكتئاب من غياب الأم.
- ٣ - عمل المرأة أو العلاقة بين الزوجين : أظهرت نتائج الدراسة أن المرأة العربية تتميز بالاعتماد على النفس والثقة بالذات وتحمل المسؤولية وأن تلك السمات الإيجابية التي طبعت شخصية المرأة العاملة عملت على تحويل العلاقات القائمة بين الزوجين من علاقات قائمة على التبعية والانتكال إلى علاقات قائمة على أساس المشاركة والتعاون والاحترام المتبادل فقد أثبتت المرأة العاملة أنها عضو فعال ومنتج في المجتمع والأسرة معاً.

## التوصيات :

لقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات من أهمها :

- أوضحت الدراسة أن المرأة العربية العاملة تميل بعد سن الخامسة والأربعين إلى الراحة وترك العمل لذلك توصى الدراسة بالعمل الجاد والفعال لتشجيع وحث المرأة العاملة على مواصلة العمل والإنتاج بعد هذه المرحلة من العمر ، خاصة وأنها تكون قد اكتسبت خبرة ومهارة واسعين في مجال عملها تجعلها بالتالي أكثر كفاءة وإنتاجا . وتشجيعها على مواصلة العمل ويكون بفتح التزهي في السلم الوظيفي أمامها، ووضعها في مراكز اتخاذ القرارات وإسناد المهام والمسئوليات لها.
- اتضح أن خروج المرأة للعمل وهي دون سن الخامسة والثلاثين من العمر يشكل نسبة تصل إلى (٦٢٪) من إجمالى العاملات لذلك توصى الدراسة الجهات المعنية ( وزارة الإعلام، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، وزارة الداخلية الاتحادات والمنظمات الشعبية، مراكز البحوث والدراسات) بالقيام بحملات إعلامية مكثفة تتسم بالجدية والعلم، تهمل إلى انتزاع الفكرة السائدة عن أن المرأة لا تصلح إلا لخدمة المنزل ورعاية الزوج والأطفال، وتؤكد في نفس الوقت على أن عمل المرأة لا يشكل عامل ضغط أو تفكك لتعاسك الأسرة، وأن المجتمع بحاجة في عمليات بنائه إلى سواعد أبنائه، كل أبنائه ذكورا وإناثا.
- اتضح أن ( ٧٨ ٪ ) من الأمهات العاملات يعتمدن إما على الأقارب أو الخدم في رعاية أبنائهن أثناء غيابهن خلال فترة العمل. ولهذا توصى الدراسة بتوفير وتعميم المؤسسات الاجتماعية ( دور للحضانة، رياض للأطفال، نوادي مسارج، ملاعب ) تقدم خدماتها لكل أم عاملة محتاجة لمثل تلك الخدمات وبأسعار تتناسب ودخل الفئويين.
- قد أوضحت الدراسة أن ( ٩٥ ٪ ) من السيدات العاملات يسهمن مساهمة فعالة في الإنفاق على الأسرة بقصد رفع مستواها المعيشي والثقافي والاجتماعي، الأمر الذي يزيد من تماسك وترابط الأسرة، ويبعدها عن الاحتياج والفقر التي تؤدي بشكل ما إلى تفكك وانحلال الأسرة لذلك توصى الدراسة بتشجيع عمل المرأة وفتح جميع مجالات العمل أمامها، والعمل على تطوير قدراتها ومهاراتها لرفع كفاءتها الإنتاجية من خلال عمليات التعليم والتدريب المستمر.
- أما بالنسبة لمحو الأمية فتوصى الدراسة بالاستمرار في افتتاح دورات لمحو الأمية وتشجيع النساء والعاملات منهن بشكل خاص على الالتحاق بها كذلك توصى بعدم تشغيل الأميات من النساء إلا بعد محو أميتهن.

■ لقد أظهرت النتائج بأن الدوافع المادية والنفسية والاجتماعية هي وراء خروج المرأة للعمل، وأن تلك الدوافع . فى حقيقة الأمر . تساعد على التماسك الضرى وهنا توصى الدراسة بتعزيز تلك الدوافع وذلك بالتاكيد على اهمية وضرورة عمل المرأة، وفتح كل مجالات العمل والراكز المناصب امامها وتقديم الخدمات الاجتماعية اللازمة لمساعدتها فى التوثيق بين ادوارها المتعددة.

■ جاءت نتيجة التربية وترسيخ الدور التقليدى الذى رسمه المجتمع للمرأة فى أعماق بعض النساء العاملات لذلك توصى الدراسة بالتاكيد على دور وسائل الإعلام لإبراز حقيقة عمل المرأة فى عمليات الإنتاج والبناء التى يحتاجها المجتمع العربى وضرورة تطوير شخصية المرأة واثـر ذلك على التماسك الضرى وتنشئة الأطفال كما توصى الدراسة بغلق المؤسسات الاجتماعية المساندة لعمل المرأة وجعلها فى متناول جميع النساء العاملات على اختلاف مستوياتهن المادية. وتحرر الأزواج من العديد من الاتجاهات والأحكام الاجتماعية التى تعيق حركة الأسرة، أو تضيق إليها مهمات وواجبات يستغرق تأديتها الكثير من الجهد والوقت.

#### **أوجه الاتفاق والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية :**

لقد اختلف المجال الجغرافى فى كل من هذه الدراسة والدراسة الحالية بحيث استخدمت هذه الدراسة ثلاث اقطار عربية لأخذ العينة منهم بناء على نسبة عمالة المرأة فى هذه الاقطار وهم (الملكة العربية السعودية حيث يقل فيها معدلات عمل المرأة، والجماهيرية الليبية وهى تحتل موقع وسطا فى عمالة المرأة، والمغرب وهو من الاقطار العربية التى يكون فيها معدلات عمل المرأة مرتفعة) .. أما الدراسة الحالية فمجالها الجغرافى هو محافظات مصر وهى ( القاهرة والإسكندرية والمنوفية والمنيا).

وقد استخدمت كلتا الدراستين المنهج الوصفى والمقابله وأخذ العينة العشوائية كوسيلة لجمع البيانات واستمارة الاستبيان حيث استخدمت فى هذه الدراسة ثلاث استمارات واحدة للمرأة العاملة وأخرى لأبناء السيدات العاملات والثالثة لأزواج النساء العاملات أما الدراسة الحالية فقد استخدمت استمارة واحدة شملت جميع المعاور والمشكلات التى تواجه المرأة العاملة وذلك لقياس كافة المشكلات المعوقة للمرأة العاملة.





## الدراسة السابعة نساء الفزل والنسيج الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية

( بحث ميداني إعداد كلا من صفاء زكى وعادل شعبان وعبد الفتاح الجبالى وعزة خليل  
أشرف على البحث: د. محمد محي الدين، الناشر: ملتقى الهيئات لتنمية المرأة - لجنة الإعلام)

### مقدمة :

يتكون مجتمع هذا البحث من العاملات بشركات ومصانع الفزل والنسيج فى مصر ولأسباب سوف يرد ذكرها فيما بعد، تم التركيز على عدد من الشركات التى تعمل فى هذا النشاط وقد تم مراعاة عدد من الضوابط والمعايير عند اختيار عينة هذه الدراسة وتتلخص فيما يلى:

- (١) أن هذه الشركات تمثل القطاعات الأساسية العاملة فى مجال صناعة الفزل والنسيج، القطاع الحكومى، القطاع العام، القطاع الخاص، القطاع الاستثمارى.
- (٢) أن تشمل العينة على عاملات فى كافة الأقسام التى تتضمنها الشركات المختارة لتطبيق العمل الميدانى، سواء لقسم إنتاج أو إدارة أو خدمات.
- (٣) أن يكون هناك عدد معقول من العاملات بهذه الشركات يسمح باختيار عينة منهن وتستند هذه الضوابط والمعايير إلى عدد من الاعتبارات الخاصة بفروض البحث وهى:

**أولاً :** وهى خاصة باقتراحات الدراسة ويذهب إلى القول بأن ظروف عمل المرأة سوف تتدهور وذلك نتيجة للانسحاب المتزايد للدولة من ممارسة دورها فى القطاع العام وتساعد دور السوق، ويقتضى التحقق من هذا الافتراض أن تشمل العينة على عاملات فى القطاعات الرئيسية للإنتاج بجانب القطاع العام.

**ثانياً :** حيث أنه لا يمكن اعتبار النساء العاملات فى صناعة الفزل والنسيج أنهن يمثلن مجموعة متناغمة اجتماعياً واقتصادياً ، فقد اقتضى ذلك تمثيل عاملات من أقسام مختلفة، وذلك لمعرفة تباهن آثار سياسات التكيف الهيكلى على هؤلاء النساء وفقاً لواقعهن داخل هيكل المؤسسة والترتيب على وجود فروق بينهن من حيث المستوى التعليمى ، مدة الخبرة ، وضعهن الوظيفى، ونوع العمل الذى يؤدينه وغيره من المتغيرات الأخرى.

## تساؤلات الدراسة:

تبحث هذه الدراسة عن وضع المرأة العاملة في مجال الصناعة في قوانين العمل المصرية مستهدفة الإجابة عن:

- هل تميز قوانين العمل بين المرأة العاملة والرجل العامل؟
- إذا كانت النصوص القانونية لا تحدث تمييزاً أو تفرقة بين وضع المرأة العاملة والرجل العامل بل تساوى بينهما في الحقوق والالتزامات فهل تطبق هذه النصوص في الواقع فعلاً بحيث تحقق المساواة بين المرأة والرجل في مجال العمل كما قررها الدستور والقانون.
- إذا كانت هذه النصوص لا تطبق فعلياً في الواقع فما هي أسباب عدم تطبيقها ؟

## عينة البحث:

تم تحديد تجمعين لإجراء العمل الميداني هما منطقة شبرا الخيمة والتي تعتبر معقلاً لنشاط مصانع القطاع الخاص الصغيرة. بالإضافة إلى وجود شركة اسكو بها إحدى شركات القطاع العام التي تخضع لبرنامج الخصخصة.

أما التجمع الثاني فقد تمثل في شركات الغزل بمحافظة المنوفية وهما شركتان إحداهما قطاع خاص بمدينة شبين الكوم والأخرى تنتمي إلى القطاع الاستثماري وهي شركة المنوفية للبساطين مينوتكس بمدينة قويسنا.

تم تحديد حجم العينة بخمسائة مفردة من العاملات بصناعة الغزل والنسيج من بينهم ٢٥٠ أو ٧٠٪ من العاملات بالقطاع العام ومائة عاملة من القطاع الاستثماري أو ٢٠٪ من حجم العينة. في حين اختص القطاع الخاص التقليدي بعشرة بالمائة من العينة أي خمسين مفردة وقد استبعدت ثمان مفردات لعدم الثقة في دقة بياناتها.

كذلك تم اختيار عينة قوامها ١٧٠ عاملة من شركة مصر شبين الكوم من بين ٢٧٢ عاملاً في حين تم اختيار عينة قوامها ١٨٠ عاملة من شركة اسكو من بين ألف من العاملات بها أما في شركة المنوفية للبساطين (قطاع استثماري) فقد اتضح أن إجمالي عدد العاملات بها يبلغ ١٧٦ عاملة اختير من بينهم مائة مفردة لتطبيق الدراسة الميدانية.

## أداة الدراسة والتطبيق الميداني:

اعتمدت هذه الدراسة على صحيفة الاستبيان لجمع المادة العلمية المطلوبة لإنجازها بصفة أساسية، وتكون الاستبيان من مائة وثلاثة وخمسين سؤال تقطى إحدى عشر جانباً مختلفاً تتعلق بأوضاع عمل المرأة وأوضاع الأسرة المعيشية التي تنتمي إليها وقد غطت صحيفة الاستبيان البيانات الأساسية كالعمر والحالة الاجتماعية وتم استبعاد السؤال الخاص بالدعانة من استمارة الاستبيان .

واشتملت استمارة الاستبيان على بيانات حول أفراد أسرة للعاملة تركزت حول علاقة أعضاء الأسرة بالمبحوثة. وأعمارهم والنوع والتعليم والمهنة والقطاع والمساهمة في تكاليف المعيشة والحالة التعليمية والزوجية.

أما باقي بنود الاستمارة فقد غطت قضايا الظروف الفيزيائية للسكن من حيث توفر المرافق. الوضع القانوني للسكن.

واختص الجزء الرابع من استمارة الاستبيان بالسؤال عن دوافع المرأة للعمل ومصادر التشجيع عليه والمشاكل المترتبة على عملها.

والجزء الخامس تتبع التاريخ الوظيفي والوضع الوظيفي الراهن وظروف العمل. واشتمل هذا الجزء على بيانات تتعلق بالعمر عند بداية العمل. وسبب اختيار قطاع الغزل دون غيره والوضع القانوني والوظيفي للعاملين.

وركز الجزء السادس على الخدمات التي تقدمها الشركة للعاملة ومدى ملائمتها.

وينصب الجزء السابع من الاستمارة على علاقات العمل وظروفه ومدى التمييز النوعي الذي تتعرض له النساء العاملات من حيث فرص التعيين والترقي والمكافآت وخلافه بالمقارنة بالرجال. ومضايقات العمل ومصادرها والتعرض للجزامات وعذابه.

أما الجزء الثامن من الاستمارة ركز على موضوعات الرضا عن العمل في جوانبه المختلفة كالأجور والعلاقة بالزملاء والأمن الوظيفي وغيرها. والجزءان التاسع والعاشر فيركزان على هضيتي الوعي القانوني والنقابي. وحقوق العمال، وتدور الأسئلة في هذا الجانب حول مدى معرفة المرأة بالنصوص الخاصة بعمل المرأة بالقانون ( لائحة تشغيل النساء ) ومدى تمتعها بهذه الحقوق فعلياً وكيفية التصرف حيال عدم تنفيذ جهة الإدارة لواد اللائحة. وتدور أيضاً حول عضوية النقابات ودورها وترشيح العاملات لأنفسهن في الانتخابات ومعرفةهن ببرامج الإصلاح الاقتصادي ومعناه. أما الجزء الأخير فينصب حول دخل المرأة العاملة وكيفية التصرف فيه. ومشاركتها في ميزانية الأسرة ووليها في القول بضرورة عودة المرأة للمنزل مقابل تحسين دخول الأزواج وإعفاء العمل المنزلي.

وقد استغرق العمل الميداني لجمع البيانات الفترة من ١١/٢٢/ ١٩٩٥ وحتى ١٢/١٢/ ١٩٩٥ واستخدم في جمع المادة ثمانية باحثين وباحثات تلقوا تدريباً مكثفاً لمدة يومين، وقد تراوح زمن تطبيق الاستبيان بين نصف الساعة وخمس وثلاثين دقيقة لكل حالة. وكان هذا العمل يتم في مراكز الإنتاج فيما بين الساعة التاسعة صباحاً والثالثة والنصف بعد الظهر.

وقد استخدمت حزمة Spss لاستخلاص النتائج الإحصائية للدراسة وكانت وحدة التحليل الأساسية في هذه الدراسة هي الفرد العامل مع وجود إشارات متفرقة للأسرة المعيشية كوحدة تحليلية كلما اقتضت الحاجة لذلك.

### **دخول المرأة المصرية سوق العمل وتطور خصائص عمالتها :**

يوضح هذا الجزء تطور علاقة المرأة المصرية بالعمل بدءاً من دخولها إلى سوق العمل في القرن الماضي وحتى أواخر الثمانينات. وسيتم هذا من خلال ما يأتي :

#### **□ تحديد مكانة المرأة في المجتمع المصري**

إذا ما حاولنا أن نعرف مكانة المرأة في المجتمعات العربية سنجد أن المجتمع الحديث قد نشأ بالتدريج مع أنماط اجتماعية سابقة وتسبب في أن يتخلل منظومة القيم المتعلقة بالمرأة الكثير من التناقضات إلى الحد الذي يمكن وصفها فيه بالازدواجية وساعد على ذلك تزامن نشوء المجتمع الحديث مع تغلغل نفوذ الاستعمار الخارجي. وتسبب ذلك في ازدواجية في الصراع بين القديم والجديد. وفي مصر تزامن تصاعد الدعوة لتحرير المرأة مع نهوض الصناعة ومحاولة بناء اقتصاد وطني. وأشد الخصومات التي واجهت قاسم أمين ودعوته لتحرير المرأة كانت من طلعت حرب قائد النهضة الحديثة في مجال الاقتصاد. وأبرز أمثلة على الازدواجية في القيم المتعلقة بنور المرأة الاجتماعي في مصر هو سماح المجتمع للمرأة بالعمل خارج المنزل دون أن يغير ذلك شيئاً من النظرة التقليدية لمرورها وهو بالأساس داخل المنزل كزوجة وأم . وأدى إجبارها على التوفيق المستحيل بين الدورين خارج وداخل المنزل إلى تكتيف الاستغلال الواقع على المرأة العاملة ووقوعها فريسة للاستغلال الشديد.

#### **□ دخول المرأة المصرية سوق العمل - عمل صناعة النسيج -**

كانت صناعة النسيج أول وأكثر مجالات العمل بالنسبة للعاملات النسائية مع بداية دخول المرأة المصرية سوق العمل المدفوع الأجر وكان السبب وراء هذه الزيادة هو اتساع حجم صناعة النسيج في هذه الفترة والرغبة في زيادة الربح عن طريق استخدام عمالة بأجر منخفض وكذلك تدهور أحوال العيشة بعد الحرب العالمية الثانية. وكان عدد العاملات بمصنع القزل والنسيج في المحلة الكبرى ٢٠٠٠ ألفي عاملة بالإضافة إلى الآلاف اللاتي يعملن في منازلهن في

إعداد الخيوط ويذكر أحمد طه أنه في عام ١٩٤٩ كانتعاملات في شبرا الخيمة يعملن على آلات النسيج الميكانيكي في عدة مصانع مثل الصوف ومصنع الجوت. وكان جميع العاملين في مصنع الشيلان من النساء أما عن الأصول الطبقية لعاملات النسيج فكان معظمهن نازحات من القرى المجاورة للمدينة. وفي المدن كانتعاملات النسيج من بنات الطبقات الفقيرة مثل بنات عمال الشركة والمصانع والطبقة الدنيا من العاملين في الحكومة من السعاة والفراشين وبنات عساكر البوليس وكانت النسبة الكبيرة من غير المتزوجات.

أما الوعي التعليمي لعاملات في قطاع النسيج فكان متساويات مع العمال في الإحساس بالمهانة والقهر الطبقي وكانت النسبة الأكبر منهن أميات ولهذا السبب إلى جانب العادات والتقاليد التي كانت مساندة فإنعاملات لم يلمعن دورا بارزا في قيادة الكفاح العمال.

### □ تطور خصائص المرأة المصرية العاملة.

توضح خصائص عمالة المرأة من خلال السلسلة الزمنية المتوفرة في التعداد مع الاسترشاد والتأمل في الصورة التي تتكون من بيانات بحث العمالة بالعينة المذكورة وهذا الأسلوب يسفر بالضرورة عن كثير من التناقضات التي يمكن فهمها في ضوء الاختلاف في التعريفات كما يلي:

#### ١ - تطور مستويات تعليم المرأة في مصر:

إن التعليم عامل أساسي في التأهيل للانخراط في مجالات مختلفة من العمل وخاصة في الفترة التالية لعام ١٩٥٦ ونلاحظ انخفاض نسبة الأمية في مصر عامة في الفترة ٦٠ - ١٩٧٦ عنها ٧٦ - ١٩٨٦ وانخفضت بين الذكور بدرجة أعلى من الإناث مما يعني أن الفجوة بين الجنسين كبيرة وفي هذه الفترة كانت أكبر زيادة حدثت في المستويات المختلفة من التعليم في سن التعليم الابتدائي ثم المؤهل المتوسط وبدرجة أقل التعليم الجامعي ثم فوق المتوسط. أما النسبة المحسوبة من بحث العمالة بالعينة في الربع الأخير من عام ١٩٨٨ فهي وإن كانت تختلف عن مثيلتها في تعداد عام ١٩٨٦ إلا أنها لا تعطي انطباعات باتجاهات مختلفة. وفي الفترة ٧٦ - ٨٦ كانت أكثر فئة حدثت فيها هي جملة المؤهلات المتوسطة.

#### ٢ - تطور حجم مساهمة المرأة في القوى العاملة:

جدير بالذكر أن نسبة النساء في القوى العاملة لازالت أقل كثيرا من نسبة الذكور وفقا لبيانات التعداد ونلاحظ أن نسبة القوى العاملة في المجتمع عامة ضئيلة حيث أن أقل قليلا من ثلثي السكان لا يعملون.

وفي الفترة من ٦٠ - ١٩٧٦ ارتفعت نسبة الذين يعملون بأجر نقدي في المجتمع وانخفضت نسبة الذين يعملون لحسابهم وخضعت المرأة في هذه الفترة للاتجاه العام فارتفعت نسبة العاملات بأجر نقدي وإن كانت نسبة أقل من الإجمالي. أما في الفترة من ٧٦ - ١٩٨٦ انخفضت نسبة العاملين بأجر نقدي في

المجتمع وارتفعت نسبة العاملات بأجر نقدي والذين يعملون لحسابهم وكانت القاهرة والإسكندرية ومدن القناة لا تشكل سوى ٢٠٪ من النساء داخل هوة العمل وإن نسبتهن في الريف ضعف نسبتهن في الحضر.

## ٢ - تطور عمالة المرأة ونوع النشاط الاقتصادي :

يتضح من بيانات تعداد السكان منذ الستينات أن قطاع الخدمات هو القطاع الرئيسي بالنسبة للنشاط الاقتصادي للنساء وظلت نسبة النساء بهذا القطاع في تزايد مستمر حتى ١٩٨٦ والقطاعات التي حدث فيها تحول هي الزراعة والصناعة التحويلية حيث توجهت نسبة الناشطات في قطاع الزراعة إلى التناقص. ونسبة الناشطات في الصناعات التحويلية إلى الارتفاع. أما عن الصناعات التحويلية في الفترة ٦٠ - ١٩٧٦ تضاعفت نسبة تركيز النساء في هذا القطاع ثلاثة أضعاف تقريبا وهنا ترتفع نسبة السكان العاملين في هذا القطاع أقل من ارتفاعها بين الإناث وفي الفترة ٧٦ - ١٩٨٦ تنخفض نسبة الناشطات في قطاع الصناعة وبمعدل أكبر من انخفاض نسبة الناشطين اقتصاديا من السكان في نفس القطاع.

ويتضح مما سبق أن نسبة العاملات في قطاع الصناعة إلى إجمالي النساء ظلت ثابتة في هذه الفترة فأننا نستنتج انسحاب الذكور من العمل في هذا القطاع في هذه السنوات العشر من المهن التي تمارسها المرأة المصرية العاملة.

إن اعتماد المهن المختلفة على النساء قد حدث له تحول في الفترة من ٦٠ - ١٩٧٦ فقد كانت أكثر المهن اعتمادا على النساء عام ١٩٦٠ هي المهن العلمية والفنية وتضاعفت نسبة العاملات في المهن الكتابية ثلاث مرات أما العاملون في الزراعة وعمال الإنتاج فنجد تراجعاً في نسب اعتماد هذه المهن على النساء. وهي نسب ضئيلة من الأصل.

## ٤ - تطور عمالة المرأة والتغيرات الاقتصادية الاجتماعية في مصر حتى الثمانينات :

مع المراحل المتعاقبة لنمو المجتمع الرأسمالي تزايدت نسبة عمالة النساء وهو أمر يمكن تفسيره بالتغيرات التي تطرأ على المجتمعات في تلك المراحل مثل انتشار التعليم والنقافة وانخفاض مستوى الخصوبة والتطور في التنمية الاقتصادية والارتفاع في تكاليف المعيشة.

وهذه استأثرت قطاع الخدمات في الاقتصاد المصري بداية من الخمسينات بمعظم الزيادة في هذا العمل مع مستويات مختلفة من المهارة والتعليم.

وببقى جانباً مهما متعلقاً بعمالة المرأة وهو عمل المرأة الريفية في مجال الزراعة حيث لا تتوفر سلسلة زمنية يمكن الاعتماد عليها في فهم التطور الذي طرأ في هذا المجال رغم الأهمية الكبيرة لذلك نظراً لما تشير إليه بيانات بحث العمالة بالعينة من أن العمل الزراعي في مصر يعتمد على النساء بنسبة كبيرة وتزداد تلك الأهمية لما طرأ على الريف المصري من تحولات بداية من الستينيات مع استقرار إجراءات الإصلاح الزراعي وهجرة العمالة الزراعية.

## النتائج :

حاولت هذه الدراسة أن تكون للامام الأساسية لصورة المرأة العاملة في الغزل والنسيج، وقد كشفت الدراسة عن عدد من النتائج والتي يمكن إيجازها فيما يلي:

**أولاً :** نتيجة للضيق المتزايد في فرص العمل فإن العاملات يجدن أنفسهن مضطرين إلى قبول عمل في القطاع الخاص والاستثماري بظروف عمل أدنى بكثير عن القطاع العام وكشفت الدراسة باضطرار كثير من الحاصلين على مؤهلات عليا ومتوسطة إلى العمل في خطوط الإنتاج وذلك إهدار لقيمة التعليم وايضا للمكاسب الشخصية.

**ثانياً :** ينبغي التمييز بين التفضيل المحتمل للذكور على الإناث والتفضيل الفعلي بين النوعين حيث تكشف الدراسة عن وجود فروق بين التفضيل المحتمل والتفضيل الفعلي. بالإضافة إلى ذلك فإن هناك تجنباً واضحاً للمرأة في تلك الجوانب الخاصة بالمساهمة في اتخاذ القرار .

**ثالثاً :** ينبغي التمييز بين التمييز بين التفضيل المحتمل للذكور على الإناث والتفضيل الفعلي بين النوعين ، حيث تكشف الدراسة عن وجود فروق بين التفضيل المحتمل الفعلي. بالإضافة إلى ذلك فإن هناك تجنباً واضحاً للمرأة في تلك الجوانب الخاصة بالمساهمة في اتخاذ القرار .

**رابعاً :** كشفت الدراسة عن مدى تدنى الوعي القانوني للعاملات، كذلك التمييز ضدهن وتفضيل الذكور عليهن وفي ظل غياب الخدمات القانونية فمن المتوقع إهدار حقوق النساء العاملات دون أدنى مقاومة وليس الأمر فقط عدم وعي العاملات القانوني بل أيضاً أنهن ليس على وعي ببعض حقوقهم الأساسية التي تنص عليها تشييل النساء .

**خامساً :** يتسم دور النقابات بالضعف الشديد في أوساط المرأة العاملة، حيث يغيث عن ٩٠% العاملات أي تصور للدور السياسي للنقابة، ويشيع بين العاملات تصور للنقابة بوصفها مؤسسة خدمية للترويج عن العاملين والعاملات. ولا شك أن هذا يقتضى تنشيط دور النقابات في ضمان حقوق العاملات في مواجهة الإدارة.

**سادساً :** كشفت الدراسة عن وجود درجة عالية من الرضا بين العاملات عن عملهن برغم أصناف التمييز. فعلى الرغم من تدنى ظروف العمل إلا أن العاملات يرفضن العودة إلى المنزل.

**سابعاً :** ضعف الجهود الرسمية لاستقطاب مدخرات العاملات ، وهيمنة أشكال الاستثمار في شراء السلع الاستهلاكية والإعداد للزواج، مما يوحي بضعف إمكانية مساهمة العاملات بمدخراتهن في برنامج الخصخصة من قبل الحكومة.

### أوجه الاتفاق والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية :

اقتصرت مجتمع البحث في هذه الدراسة على مجال واحد وهو مصانع وشركات الفزل والتسيج مع تنوع القطاعات وتحديد محافظتين فقط لإجراء العمل الميداني فيهما وهما ( القاهرة وتنحصر في منطقة شبرا الخيمة كقطاع خاص وشركة إسكو كقطاع عام) ومحافظلة المنوفية وبها شركتان إحداهما قطاع خاص والأخرى قطاع استثمارى ( بواقع ٥٠٠ مفردة .. أما دراستنا الحالية فقد اعتمدت على مقاييس مختلفة لقياس مشكلات المرأة التى تعوق تقدمها ونهضتها في مجال العمل.

كما اعتمدت هذه الدراسة على عينة عملية تم فيها مراعاة عدد من الضوابط والمعايير التى تستند عليها فروض البحث... أما الدراسة الحالية فقد اعتمدت على عينة عضوائية في محافظات مختلفة وقطاعات مختلفة لتغطي كافة المشكلات التى تواجه المرأة العاملة بكافة مستوياتها العلمية والوظيفية .

وقد استخدمت كلتا الدراستين استمارة الاستبيان وتشمل المحاور الأساسية وذلك لقياس كافة المشكلات التى تعوق تقدم المرأة العاملة سواء كانت ( اقتصادية - اجتماعية - موهبات من جهة العمل .. الخ ) .





## الفصل الرابع مشكلات المرأة العاملة

- ❖ في المحيط الاجتماعي
- ❖ في محيط العمل
- ❖ في تولي المناصب القيادية



## المحور الأول

### المشكلات الاجتماعية

حفلت المجتمعات البشرية بأشكال عديدة من المشكلات الاجتماعية، ولعل من أشد الفئات التي تتعرض لمشكلات اجتماعية واقتصادية هي المرأة وبصفة خاصة ( المرأة العاملة )، وإن التعرض لقضية مشاركة المرأة في أي دولة من دول العالم سواء المشاركة الاجتماعية أو السياسية أو الاقتصادية- تعنى التصدى بالتحليل والتفسير لقضية التطور الحضارى والثقافى فى حياة تلك الشعوب، حيث تعكس تلك المشاركة وصفاً ملائماً للبيئة يتغير بتغير الظروف الاجتماعية والتاريخية. ولقد قامت دراسات عديدة بدراسة الواقع المتغير للمرأة، والتي تتغير بتغير موقعها، وتعدد أدوارها، فمن دورها التقليدى فى المنزل من قيادة ورعاية الأسرة، إلى أدوار أخرى عديدة داخل وخارج المنزل.

وقد تنوعت أدوار المرأة من الدور التقليدى وهو ربة بيت وزوجة وأم للأولاد، إلى مشاركة الرجل فى أدواره التقليدية فى بناء المجتمع، توفير شروط الحياة المادية وغير المادية، وتحمل مسؤولية العمل والأسرة معاً.

و سوف نقوم بتحليل استجابات إجمالى مفردات عينة البحث لحصر حجم تلك المشكلات ، وذلك من خلال جداول إحصائية بسيطة باستخدام حزمة (SPSS) للعلوم الاجتماعية .

\* بالنسبة لسؤال رقم ( ٧ ) ( بشأن وجود مشكلات مع الزوج بسبب العمل ) كانت استجابات إجمالى العينة من النساء العاملات على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (١٠) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة

| القيمة<br>الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---------------------|---------|--------|
| نعم                 | ٥٩      | ٥,٩%   |
| أحياناً             | ١٩٦     | ١٩,٦%  |
| لا                  | ٤٨٢     | ٤٨,٢%  |
| لا ينطبق            | ٣١٧     | ٣١,٦%  |
| الإجمالى            | ١٠٠٠    | ١٠٠%   |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن عينة النساء العاملات الإجمالية قد تفاوتت إجابتهن بين النفى والإيجاب على سؤال ( توجد مشكلات مع الزوج بسبب العمل ) حيث كانت الإجابة (بنعم) بنسبة ٥,٩% من إجمالى العينة بينما كانت نسبة الإجابة (بأحياناً) بنسبة ١٩,٦%، مما سبق يتضح أن المشكلات مع الزوج بسبب العمل تبدو للوهلة الأولى نسبتها ضئيلة وإن دل على شيء فإنما يدل على أن الأسرة المصرية

بصفة عامة فى حاجة ماسة الى عمل الزوجة وأن الزوج قد تأقلم مع هذا الوضع الجديد وأن النظرة التقليدية الى عمل المرأة قد ( اختفت تقريبا ) أو هاربت على الاختفاء وهو ما يمثل تغير فى القيم الاجتماعية التى فى حالة حراك دائم نظرا للعولمة وثورة الاتصال. والثورة المعلوماتية ، ويعبر هذا عن قبول المجتمع بصفة عامة للوضعية الجديدة للمرأة ودورها الجديد خارج المنزل.

★ أما بالنسبة لاستجابات إجمال العينة حسب الحافظات على سؤال ( توجد مشكلات مع الزوج بسبب

العمل ) فكانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (١١) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة حسب الحافظات

| الإجمالي | لا ينطبق | لا    | أحيانا | نعم  | الاستجابة<br>الحافظة |
|----------|----------|-------|--------|------|----------------------|
| ×١٠٠     | ×٢٠,٢    | ×٤٢,٧ | ×٢٨,٢  | ×٧,٧ | القاهرة              |
| ×١٠٠     | ×٢٥,٢    | ×٤٥,٢ | ×١٣,٢  | ×٦   | الإسكندرية           |
| ×١٠٠     | ×٢٧,٢    | ×٥١,٢ | ×١٦,٨  | ×٤,٨ | المنوفية             |
| ×١٠٠     | ×٢٨      | ×٥٢,٦ | ×١٤    | ×٤,٤ | المنيا               |
| ×١٠٠     | ×٢٦,٢    | ×٤٨,٢ | ×١٩,٦  | ×٥,٩ | الإجمالي             |

فى ضوء الجدول السابق يتضح ان النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث جاءت فى المقدمة محافظة القاهرة حيث كانت بها أكبر نسبة من النساء العاملات اللاتى أجبن بنعم على سؤال ( توجد مشكلات مع الزوج بسبب العمل ) وذلك بنسبة ٧,٧٪، بينما كانت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٨,٢٪، يليها فى الترتيب محافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٦٪، ونسبة الإجابة بأحيانا ١٣,٢٪، تليها محافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤,٨٪، ونسبة الإجابة بأحيانا ١٦,٨٪، ثم تأتى محافظة المنيا فى نهاية الترتيب حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤,٤٪، ونسبة الإجابة بأحيانا ١٤٪.

★ أما بالنسبة لاستجابات إجمال العينة حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات مع الزوج بسبب

العمل ) فكانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (١٢) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة حسب القطاعات

| الإجمالي | لا ينطبق | لا    | أحيانا | نعم  | الاستجابة<br>القطاع |
|----------|----------|-------|--------|------|---------------------|
| ×١٠٠     | ×٢٠,٤    | ×٥١,٢ | ×٢٢,٥  | ×٥,٩ | الحكومى             |
| ×١٠٠     | ×٢٠,٦    | ×٥٢,٢ | ×١٧,٩  | ×٢,٢ | العام               |
| ×١٠٠     | ×٢٢,١    | ×٣٩,٧ | ×٢٠    | ×٨,٢ | الخاص               |
| ×١٠٠     | -        | ×٤٠   | ×٦٠    | -    | الاستثمارى          |
| ×١٠٠     | ×٢٦,٢    | ×٤٨,٢ | ×١٩,٦  | ×٥,٩ | الإجمالي            |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن التعاملات بالقطاع الخاص تأتي في مقدمة اللاتي أجبن بنعم على سؤال ( توجد مشكلات مع الزوج بسبب العمل ) وذلك بنسبة ٨,٢ ٪ من إجمالي العاملين في القطاع الخاص، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠ ٪. تليهن التعاملات بالقطاع الحكومي حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٥,٩ ٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,٥ ٪، ثم يليهن التعاملات في القطاع العام حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢,٢ ٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٢,٩ ٪، ويأتي في الأخير القطاع الاستثماري حيث لم يجب أحد بنعم بينما كانت نسبة الإجابة بأحيانا ٦٠ ٪.

مما سبق يتضح أن القطاع الخاص قد يكون السبب في تلك المشاكل لطول فترة العمل به وغير ذلك من الشروط القاسية التي يطبقها في مؤسساته.

\* بالنسبة للسؤال رقم (أ) ( توجد مشكلات بسبب وصولك لمستوى إداري أعلى من مستوى الزوج ؟ )

فقد كانت الاستجابات على النحو المبين في الجدول التالي :

جدول رقم (١٢) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة

| القيمة<br>الاستجابية | التكرار | النسبة |
|----------------------|---------|--------|
| نعم                  | ٢٨      | ٢,٤ ٪  |
| أحيانا               | ٥٥      | ٥,٥ ٪  |
| لا                   | ٥١٢     | ٥١,٢ ٪ |
| لا ينطبق             | ٢٥٩     | ٢٥,٩ ٪ |
| الإجمالي             | ١٠٠٠    | ١٠٠ ٪  |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن نسبة ضئيلة جدا من أصل العينة قد أجابت بنعم على سؤال ( توجد مشكلات بسبب وصولك لمستوى إداري أعلى من مستوى الزوج ) حيث لم تتجاوز النسبة ٢,٤ ٪ من إجمال العينة، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٥,٥ ٪، من إجمالي العينة، بينما نفي ذلك باقي مفردات العينة مما يدل على أن هذه المشكلة تكاد تتلاشى لدى المرأة العاملة.

\* بالنسبة لاستجابات المينة الإجمالية حسب المحافظات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب وصولك  
لمستوى إدارى أعلى من مستوى الزوج ؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى،  
جدول رقم (٧) يوضح توزيع استجابات إجمالى المينة حسب المحافظات

| المحافظة   | نعم  | أحيانا | لا   | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|------|--------|------|----------|----------|
| القاهرة    | ٢٣,٤ | ٦,٦    | ٥٧,٧ | ٢٢,٣     | ١٠٠      |
| الإسكندرية | ١٤,٢ | ٢,٢    | ٥٥,٧ | ٤٠,٧     | ١٠٠      |
| المنوفية   | ٢,٢  | ٥,٢    | ٥٢,٢ | ٣٩,٦     | ١٠٠      |
| المنيا     | ٢,٢  | ٥,٦    | ٥٨   | ٣٤,٤     | ١٠٠      |
| الإجمالي   | ٢٣,٤ | ٥,٥    | ٥٦,٢ | ٢٥,٩     | ١٠٠      |

من الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث فى محافظة القاهرة كانت فى مقدمة  
العاملات اللاتى تعانين من وجود مشكلات بسبب الوصول لمستوى إدارى أعلى من الزوج حيث بلغت نسبة  
الإجابة بنعم ٢٣,٤، بينما كانت نسبة الإجابة بأحيانا ٦,٦.

بينما يأتى بعدها فى الترتيب محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢,٢، بينما بلغت نسبة  
الإجابة بأحيانا ٥,٦، ثم تليها محافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢,٢ ونسبة الإجابة  
بأحيانا ٥,٢. وأخيرا تأتى محافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١,٢ ونسبة الإجابة  
بأحيانا ٢,٢.

\* بالنسبة لاستجابات المينة الإجمالية حسب القطاعات العمل على سؤال ( توجد مشكلات بسبب  
وصولك لمستوى إدارى أعلى من مستوى الزوج ؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى،  
جدول رقم (٨) يوضح توزيع استجابات إجمالى المينة حسب القطاعات

| القطاع     | نعم  | أحيانا | لا   | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|------|--------|------|----------|----------|
| الحكومي    | ٢,٢  | ٥,٩    | ٦٥,٢ | ٢٦,٩     | ١٠٠      |
| العام      | ٢,٢  | ٦      | ٥٢,٤ | ٣٩,٥     | ١٠٠      |
| الخاص      | ٢٣,٤ | ٤,١    | ٥٥,٩ | ١٦,٦     | ١٠٠      |
| الاستثمارى | -    | ٢٠     | ٢٠   | ٦٠       | ١٠٠      |
| الإجمالي   | ٢٣,٤ | ٥,٥    | ٥٦,٢ | ٢٥,٩     | ١٠٠      |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( توجد مشكلات بسبب الوصول لمستوى إدارى أعلى من مستوى الزوج ) وجاء القطاع الخاص فى المقدمة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٤%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٤,١%، بينما أتى بعده فى الترتيب بنسب متساوية القطاع العام والقطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٦% و ٥,٦% على التوالى ، ولم يجب أحد بنعم بالقطاع الاستثمارى بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠%.

• بالنسبة للسؤال رقم (٩) ( توجد مشكلات بسبب غيرة زوجك من زملائك فى العمل ) فقد كانت استجابات إجمال العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (١١) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة

| القيمة<br>الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---------------------|---------|--------|
| نعم                 | ٦٣      | ٦,٣%   |
| أحيانا              | ١٢٧     | ١٢,٧%  |
| لا                  | ٥٤٧     | ٥٤,٧%  |
| لا ينطبق            | ٣١٢     | ٣١,٢%  |
| الإجمالى            | ١٠٠٠    | ١٠٠%   |

من الجدول السابق يتضح أن نسبة ضئيلة لا تتجاوز ٦,٣% قد أجابت بنعم على سؤال ( توجد مشكلات بسبب غيرة الزوج من الزملاء فى العمل )، بينما أجاب بأحيانا ما نسبته ١٢,٧% بينما نفى ذلك بقية مفردات العينة.

• أما بالنسبة لاستجابات إجمال العينة حسب المحافظات على سؤال توجد مشكلات بسبب غيرة زوجك من زملائك فى العمل فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (١٢) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة حسب المحافظات

| المحافظة   | نعم  | أحيانا | لا    | لا ينطبق | الإجمالى |
|------------|------|--------|-------|----------|----------|
| القاهرة    | ٨,٢% | ١٧,٧%  | ٥٢,٤% | ٢٠,٦%    | ١٠٠%     |
| الإسكندرية | ٤,٧% | ٦,٧%   | ٥٢,٢% | ٣٥,٣%    | ١٠٠%     |
| المنوفية   | ٥,٦% | ١٢%    | ٥٥,٦% | ٢٦,٨%    | ١٠٠%     |
| المنيا     | ٥,٢% | ١٠%    | ٥٦,٤% | ٢٨,٤%    | ١٠٠%     |
| إجمالى     | ٦,٣% | ١٢,٧%  | ٥٤,٧% | ٢٦,٢%    | ١٠٠%     |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات النساء العاملات عينة البحث تباينت، حيث كانت القاهرة أكثر المحافظات تأثراً بتلك المشكلة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٨,٢%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ١٧,٧%.

بينما جاءت محافظة المنوفية فى المرتبة الثانية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٥,٦%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ١٢%، من إجمال العينة فى محافظة المنوفية.

ثم تأتى محافظة المنيا فى المرتبة الثالثة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٥,٢%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ١٠%.

وتأتى محافظة الإسكندرية فى الترتيب الأخير حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤,٧%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٦,٧%.

\* بالنسبة لاستجابات إجمال العينة حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب غيرة زوجك من زملائك فى العمل ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى،

جدول رقم (١٨) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة حسب القطاعات

| القطاع     | نعم  | أحياناً | لا    | لا ينطبق | الإجمال |
|------------|------|---------|-------|----------|---------|
| الحكومي    | ٦,٢% | ١٢%     | ٦١,٢% | ٢٠,٤%    | ١٠٠%    |
| العام      | ٤,٤% | ١١,٥%   | ٥٢,٢% | ٢٩,٨%    | ١٠٠%    |
| الخاص      | ٧,٩% | ١٣,١%   | ٤٥,٩% | ٣٣,١%    | ١٠٠%    |
| الاستثمارى | -    | ٦٠%     | ٤٠%   | -        | ١٠٠%    |
| الإجمال    | ٦,٢% | ١٢,٧%   | ٥٤,٧% | ٣٦,٣%    | ١٠٠%    |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات النساء العاملات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب غيرة الزوج من الزملاء فى العمل ) متفاوتة على مستوى القطاعات، حيث كان القطاع الخاص أعلى القطاعات التى أجبن فيها النساء العاملات بنعم وذلك بنسبة ٧,٩%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ١٣,١%.

بينما تلاه فى الترتيب القطاع الحكومى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٦,٢%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ١٢%.

وتلاه القطاع العام حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤,٤%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ١١,٥%، ثم يأتى أخيراً القطاع الاستثمارى حيث لم يكن هناك من أجاب بالمعانة من تلك المشكلة بينما كانت نسبة الإجابة بأحياناً ٦٠%، من إجمال العينة بالقطاع الاستثمارى.



وفي الأخير نجد أن المشكلات بسبب غير الزوج من الزملاء في العمل تكاد لا تظهر إلا بنسب ضئيلة لا تتعدى في أعلاها نسبة ٦,٣٪ من إجمالي العينة، وذلك إن دل على شيء فإنما يدل على أن الزوج قد تأقلم على وضع المرأة الجديد ودخولها سوق العمل في محيط أغلبه رجال، وإن حاجة الأسرة للدخل الذي يدره عمل الزوجة يطفى على بعض الاعتبارات الأخرى.

\* بالنسبة للسؤال رقم (١٠) ( توجد مشكلات بسبب عدم وجود وقت كافى للترويج عن نفسك وأسرتك ) فقد كانت استجابات العينة على النحو المبين في الجدول التالي،  
جدول رقم (١٩) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة

| القيمة<br>الاستجابية | التكرار | النسبة |
|----------------------|---------|--------|
| نعم                  | ٣٧٨     | ٣٧,٨٪  |
| أحياناً              | ٢٠١     | ٢٠,١٪  |
| لا                   | ١٢٠     | ١٢,٢٪  |
| لا ينطبق             | ٨١      | ٨,١٪   |
| الإجمالي             | ١٠٠٠    | ١٠٠٪   |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات العينة قد تفاوتت في الإجابة على سؤال ( توجد مشكلات بسبب عدم وجود وقت كافى للترويج عن النفس والأسرة ؟ ) حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٧,٨٪ ، بينما كانت نسبة الإجابة بأحياناً ٢٠,١٪، بينما نفى ذلك باقى أفراد العينة... ويعود ذلك إلى استثمار جانب كبير من وقت الفراغ في الأعمال والأعباء الأسرية للمرأة.

\* أما بالنسبة لاستجابات إجمال العينة حسب المحافظات في سؤال ( توجد مشكلات بسبب عدم وجود وقت كافى للترويج عن النفس والأسرة ؟ فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي،  
جدول رقم (٢٠) يوضح توزيع استجابات العينة حسب المحافظات

| المحافظة   | نعم   | أحياناً | لا    | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|-------|---------|-------|----------|----------|
| القاهرة    | ٤٢,٤٪ | ٢٢,٩٪   | ١٣,١٪ | ٦,٦٪     | ١٠٠٪     |
| الإسكندرية | ٢٧,٢٪ | ٢٦,٧٪   | ٢٧,٢٪ | ٨,٧٪     | ١٠٠٪     |
| المنوفية   | ٢٩,٢٪ | ٢٨,٨٪   | ٢٦٪   | ٦٪       | ١٠٠٪     |
| المنيا     | ٢٨,٨٪ | ٢٩,٦٪   | ٢٩,٦٪ | ١٢٪      | ١٠٠٪     |
| الإجمالي   | ٣٧,٨٪ | ٢٠,١٪   | ١٢,٢٪ | ٨,١٪     | ١٠٠٪     |

فى ضوء الجدول السابق والذى يوضح استجابات النساء العاملات عينة البحث نحو سؤال (توجد مشكلات بسبب عدم وجود الوقت الكافى للترويح عن النفس والأسرة ) كانت محافظة القاهرة فى مقدمة المحافظات التى تعاني من تلك المشكلة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤٢,٤%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,٩%.

ثم يليها فى الترتيب محافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٩,٢% ، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٨,٨%.

ثم يليها فى الترتيب محافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٧,٢%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٦,٧%.

وفى الأخير تأتى محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٨,٨%، بينما كانت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٩,٦%.

★ أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب عدم وجود وقت كافى للترويح عن النفس والأسرة ؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى، جدول رقم (٣١) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب القطاعات

| القطاع     | نعم   | أحيانا | لا    | لا ينطبق | الإجمالى |
|------------|-------|--------|-------|----------|----------|
| الحكومي    | ٢٨,١% | ٢٨     | ٣٦,٧% | ٧,٢%     | ١٠٠%     |
| العام      | ٢٠,٧% | ٢٢,١%  | ٢٧,٤% | ٩,٢%     | ١٠٠%     |
| الخاص      | ٤٤,١% | ٢٠,٧%  | ١٦,٦% | ٨,٦%     | ١٠٠%     |
| الاستثمارى | ٢٠%   | ٤٠%    | ٤٠%   | -        | ١٠٠%     |
| الإجمالى   | ٢٧,٨% | ٢٠,١%  | ٢٤    | ٨,١%     | ١٠٠%     |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت، حيث نجد أن النساء العاملات بالقطاع الخاص كانت فى مقدمة اللاتى يعانين من مشكلة ( عدم وجود وقت كافى للترويح عن النفس والأسرة )، وتمثل هذه المشكلة واحدة من أكبر المشكلات التى تواجه المرأة العاملة بالقطاع الخاص، حيث أنها تعاني من تعدد الأدوار كموظفة أو عاملة أو مهنية وكذلك ربة بيت. والذى يقلص أوقاتها التى يمكن أن تستفيد منها. حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤٤,١% بينما كانت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠,٧%.. ويعود ذلك إلى طول ساعات العمل بهذا القطاع.

ويليهن النساء العاملات بالقطاع الحكومي حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٨,١% بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٨%.

ثم يليهن النساء العاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٢% بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٢,١%.

وتأتى فى الأخير العاملات بالقطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٤٠%.

\* بالنسبة للسؤال رقم (١١) ( توجد مشكلات بسبب عدم تعاون أفراد أسرته معك فى أعمال المنزل سواء من الزوج أو الأولاد أو الاثنين معاً) فقد كانت استجابات أجمالى العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٢٢) يوضح توزيع استجابات أجمالى العينة

| النسبة | التكرار | القيمة<br>الاستجابية |
|--------|---------|----------------------|
| ٢٦%    | ٢٦٠     | نعم                  |
| ٢٤,٩%  | ٢٤٩     | أحيانا               |
| ٣٢%    | ٣٢٠     | لا                   |
| ٣٦,١%  | ٣٦١     | لا ينطبق             |
| ١٠٠%   | ١٠٠٠    | الإجمالى             |

فى ضوء الجدول السابق يتضح ان استجابات العينة قد تفاوتت بين الإيجاب والنفي على سؤال ( توجد مشكلات بسبب عدم تعاون أفراد أسرته معك فى أعمال المنزل سواء من الزوج أو الأولاد أو الاثنين معاً ).

حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٦%، بينما كانت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٤,٩%، بينما نفي بقية أفراد العينة ذلك.

\* أما بالنسبة لاستجابات اجمالي العينة حسب المحافظات على سؤال توجد مشكلات بسبب عدم تعاون افراد اسرتك معك في اعمال المنزل سواء من الزوج أو الأولاد أو الاثنين معا فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٢٣) يوضح توزيع استجابات اجمالي العينة حسب المحافظات

| الإجمالي | لا يتطرق | لا    | أحيانا | نعم   | الاستجابة<br>المحافظة |
|----------|----------|-------|--------|-------|-----------------------|
| ٪١٠٠     | ٪٢١      | ٪٢٥,١ | ٪٢٨,٦  | ٪٢٠,٢ | القاهرة               |
| ٪١٠٠     | ٪٢٩,٢    | ٪٢٩,٢ | ٪٢٤    | ٪١٥,٢ | الإسكندرية            |
| ٪١٠٠     | ٪٢٠,٨    | ٪٢٨   | ٪٢٢,٦  | ٪١٧,٦ | المنوفية              |
| ٪١٠٠     | ٪٢٢,٦    | ٪٤٠   | ٪٢٦,٦  | ٪١٤,٨ | المنيا                |
| ٪١٠٠     | ٪٢٦,١    | ٪٢٢   | ٪٢٤,٩  | ٪٢٦   | الإجمالي              |

في ضوء الجدول السابق والذي يوضح توزيع استجابات العينة حسب المحافظات نحو سؤال ( توجد مشكلات بسبب عدم تعاون افراد الأسرة مع المرأة العاملة في اعمال المنزل سواء من الزوج أو الأولاد أو الاثنين معا ) حيث تفاوتت استجابات افراد العينة من محافظة إلى أخرى حيث كانت أعلى نسبة لهذه المشكلة بمحافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٪٢٠,٢، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٪٢٨,٦.

وتليهن النساء العاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٪١٧,٦، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٪٢٢,٦.

وتليهن النساء العاملات بمحافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٪١٥,٢، وكانت نسبة الإجابة بأحيانا ٪٢٤.

وفي الأخير تأتي محافظة المنيا كأقل محافظة توجد بها تلك المشكلة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٪١٤,٨، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٪٢٦,٦.

ولعل تركز هذه المشكلة في محافظة القاهرة يطرح سؤال لماذا أعلى نسبة من تلك المشكلة تركزت في القاهرة ؟ المدينة . العاصمة ؟

• أما بالنسبة لاستجابات إجمالي العينة حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب عدم تعاون أفراد الأسرة مع المرأة العاملة في أعمال المنزل سواء من الزوج أو الأولاد أو الاثنين معاً) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي :

جدول رقم (٢٤) يوضح توزيع استجابات العينة حسب القطاعات

| القطاع     | نعم   | أحياناً | لا    | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|-------|---------|-------|----------|----------|
| الحكومي    | ٢٣,٦% | ٢٥,٤%   | ٢٥,٣% | ٢٥,٨%    | ١٠٠%     |
| العام      | ٢٩,٤% | ٢٥,٤%   | ٢٢,٧% | ٢٢,٦%    | ١٠٠%     |
| الخاص      | ١٧,٩% | ٢٤,١%   | ٢٩,٣% | ٢٨,٦%    | ١٠٠%     |
| الاستثماري | ٤٠%   | -       | ٦٠%   | -        | ١٠٠%     |
| الإجمالي   | ٢٦%   | ٢٤,٩%   | ٢٢%   | ٢٦,١%    | ١٠٠%     |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات إجمالي العينة قد تفاوتت على مستوى القطاعات على سؤال توجد مشكلات بسبب عدم تعاون أفراد الأسرة مع المرأة العاملة في أعمال المنزل سواء من الزوج أو الأولاد أو الاثنين معاً؟ حيث وجدت أعلى نسبة لهذه المشكلة في القطاع الاستثماري حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٠%، بينما لم يجب أحد بأحياناً.

وبلغ القطاع الحكومي حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٣,٦%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٢٥,٤% ثم يليه القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٩,٤%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٢٥,٤%. وأخيراً يأتي القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٧,٩% بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٢٤,١%.

وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على تفهم نسبة كبيرة من أفراد العينة لظروف المرأة العاملة، وأنهم يقومون بمعاونتها في الأعمال المنزلية وإن كان هذا لا ينفي أن نسبة لا يستهان بها من إجمالي العينة يمثلون عدم تعاون أفراد الأسرة ( الزوج والأولاد ) مشكلة مؤثرة .

\* أما بالنسبة للسؤال رقم (١٢) توجد مشكلات بسبب العودة من العمل بعد عودة الأبناء من المدارس بوقت كبير، فقد كانت استجابات إجمالي العينة على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٢٥) يوضح توزيع استجابات إجمالي العينة

| القيمة<br>الاستجابية | التكرار | النسبة |
|----------------------|---------|--------|
| نعم                  | ٢٢٢     | ٢٢,٢٪  |
| أحياناً              | ١٤١     | ١٤,١٪  |
| لا                   | ٢١٧     | ٢١,٧٪  |
| لا ينطبق             | ٢١٧     | ٢١,٧٪  |
| إجمالي               | ١٠٠٠    | ١٠٠٪   |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت بين الإيجاب وأحياناً والنفى وكذلك لا ينطبق، حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ١٤,١٪، بينما نفى ذلك باقي أفراد العينة وهو ما يوضح أن هذه المشكلة يعانى منها نسبة كبيرة من عينة البحث.

\* أما بالنسبة لاستجابات إجمالي العينة حسب المحافظات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب العودة من العمل بعد عودة الأبناء من المدارس بوقت كبير ) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٢٦) يوضح توزيع استجابات إجمالي العينة حسب المحافظات

| المحافظة   | نعم   | أحياناً | لا    | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|-------|---------|-------|----------|----------|
| القاهرة    | ٢٢٩,٤ | ١٤٠,٦   | ٢٢٨   | ٢٢٨      | ١٠٠٠     |
| الإسكندرية | ٢١٨   | ١٢٢     | ٢٢٢,٧ | ٢٢٧,٣    | ١٠٠٠     |
| المنوفية   | ٢٢٦,٦ | ١٤٢,٤   | ٢٢٨,٤ | ٢٢٥,٦    | ١٠٠٠     |
| المنيا     | ٢٣٦,٦ | ١٤٢,٤   | ٢٢٨   | ٢٢٨      | ١٠٠٠     |
| الإجمالي   | ٢٢٢,٢ | ١٤٠,٦   | ٢١٧,٣ | ٢١٧,٣    | ١٠٠٠     |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت من محافظة إلى أخرى حيث كانت مشكلة المرأة العاملة المتمثلة في العودة من العمل بعد عودة الأبناء من المدارس بوقت كبير حيث كانت أعلى نسبة لهذه المشكلة بمحافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٩٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ١٤,٠٦٪.

بينما تليها في حجم هذه المشكلة محافظة المتوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢١,٦%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٤,٤%.

وتليها في الترتيب محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٩,٦%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٤,٤%.

وأخيرا تأتي محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٢%.

★ أما بالنسبة لاستجابات إجمال العينة حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب العودة من العمل بعد عودة الأبناء من المدارس بوقت كبير ) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي :

جدول رقم (١٧) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة حسب القطاعات

| الإجمالي | لا ينطبق | لا    | أحيانا | نعم   | الاستجابة<br>المحافظة |
|----------|----------|-------|--------|-------|-----------------------|
| ١٠٠%     | ٢٠,٤%    | ٣٧,٩% | ١٤,٩%  | ٢٦,٩% | الحكومي               |
| ١٠٠%     | ٣٢,٣%    | ٣٣,٥% | ١٤,١%  | ٢٠,٢% | العام                 |
| ١٠٠%     | ٤٧,٩%    | ١٩%   | ١٢,٨%  | ٢٠,٣% | الخاص                 |
| ١٠٠%     | ٢٠%      | ٤٠%   | ٢٠%    | ٢٠%   | الاستثماري            |
| ١٠٠%     | ٣٦,٣%    | ٣٦,٣% | ٤١,١%  | ٢٢,٣% | الإجمالي              |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات إجمال النساء العاملات عينة البحث حسب القطاعات قد تفاوتت حول مشكلة المرأة العاملة والمتمثلة في العودة من العمل بعد عودة الأبناء من المدارس بوقت كبير حيث ، كانت أعلى نسبة لهذه المشكلة في القطاع الحكومي حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٦,٩% بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٤,٩%.

بينما يليهن النساء العاملات بالقطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٣%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٢,٨%.

بينما تأتي بعد ذلك في الترتيب العاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٢%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٤,١%.

وفي الأخير يأتي القطاع الاستثماري حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠%.

\* أما بالنسبة للسؤال رقم (٣) ( توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقتك كأمراة عاملة وربة منزل وأم وزوجة ). فقد كانت استجابات إجمال العينة على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٢٨) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة

| القيمة<br>الاستجابية | التكرار | النسبة |
|----------------------|---------|--------|
| نعم                  | ٢٤٦     | ٢٤,٦%  |
| أحيانا               | ٢٤٧     | ٢٤,٧%  |
| لا                   | ٢٩٨     | ٢٩,٨%  |
| لا ينطبق             | ٢٠٩     | ٢٠,٩%  |
| إجمالي               | ١٠٠٠    | ١٠٠%   |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث لديهن مشكلة ( بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كأمراة عاملة وربة منزل وأم وزوجة ) حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٤,٦%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٤,٧%، بينما نفى وجود تلك المشكلة بأى أفراد العينة وهو ما يشير أن هذه المشكلة يعانى منها نصف العينة تقريبا وهى نسبة كبيرة من إجمال العينة وتعبر عن أولوية هذه المشكلة وتأثيرها.

\* أما بالنسبة لاستجابات إجمال العينة حسب المحافظات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقتك كأمراة عاملة وربة منزل وأم وزوجة )، فقد كانت استجابات إجمال العينة على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٢٩) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة حسب المحافظات

| المحافظة   | نعم   | أحيانا | لا    | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|-------|--------|-------|----------|----------|
| القاهرة    | ٢٢٢,٢ | ٢٢٦,٧  | ٢٢٠,٦ | ٢١٥,٥    | ١٠٠٠     |
| الإسكندرية | ١١٨   | ٢٢٠,٧  | ٢٢٦,٢ | ٢٢٠      | ١٠٠٠     |
| المنوفية   | ٢٢٤   | ٢٢٢,٨  | ٢٢٢   | ٢٣٦,٢    | ١٠٠٠     |
| المنيا     | ٢١٨,١ | ٢١٩,٢  | ٢٢٩,٦ | ٢٢٢,٨    | ١٠٠٠     |
| الإجمالي   | ٢٢٤,٦ | ٢٢٤,٧  | ٢٢٩,٨ | ٢٢٠,٩    | ١٠٠٠     |



فى ضوء الجدول السابق يتضح ان النساء العاملات عينة البحث لديهن ( مشكلة بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كأمراة عاملة وربة منزل وام وزوجة )، وتظهر هذه المشكلة بهجم كبير فى محافظة القاهرة، حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٦,٧٪، ويليهن العاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,٨٪.

ثم يليهن العاملات بمحافظة النيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٨,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٩,٢٪.

وفى الأخير تأتى النساء العاملات فى محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠,٧٪.

• أما بالنسبة لاستجابات إجمال العينة حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كأمراة عاملة وربة منزل وام وزوجة )، فقد كانت استجابات إجمال العينة على النحو للبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٢٠) يوضح توزيع استجابات العينة حسب القطاعات

| القطاع     | نعم   | أحيانا | لا    | لا ينطبق | الإجمال |
|------------|-------|--------|-------|----------|---------|
| الحكومى    | ٢٦,٧٪ | ٢٢,٨٪  | ٢٢,٨٪ | ٢٥,٥٪    | ١٠٠٪    |
| العام      | ٢٦٪   | ٢٥,٤٪  | ٢٠,٢٪ | ٢٢,٤٪    | ١٠٠٪    |
| الخاص      | ٢٤,٥٪ | ٢٥,٢٪  | ٢٢,٨٪ | ٢٧,٦٪    | ١٠٠٪    |
| الاستثمارى | ٢٠٪   | ٢٤٠    | ٢٤٠   | -        | ١٠٠٪    |
| الإجمالى   | ٢٤,٦٪ | ٢٤,٧٪  | ٢٢,٨٪ | ٢٠,٩٪    | ١٠٠٪    |

فى ضوء الجدول السابق يتضح ان النساء العاملات عينة البحث بالقطاعات المختلفة لديهن مشكلة تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كأمراة عاملة وربة بيت وام وزوجة بنسب متفاوتة، وكان القطاع الحكومى أكبر قطاع توجد به هذه المشكلة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٦,٧٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,٨٪.

ويأتى بعده القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٤,٥٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٥,٢٪.

ثم يليه القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٥,٤٪. وفى الأخير تأتى النساء العاملات بالقطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠٪.

\* أما بالنسبة للسؤال رقم (١٤) ( توجد مشكلات بسبب الصالاتك التليفونية الخاصة بالعمل في المنزل )، فقد كانت استجابات إجمالي العينة على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٢١) يوضح توزيع استجابات إجمالي العينة

| القيمة<br>الاستجابية | التكرار | النسبة |
|----------------------|---------|--------|
| نعم                  | ٧٥      | ٢٧,٥   |
| أحياناً              | ١٠٩     | ٢١,٨   |
| لا                   | ٦٧٥     | ٦٧,٥   |
| لا ينطبق             | ٧١      | ١٤,١   |
| إجمالي               | ١٠٠٠    | ١٠٠    |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من مشكلات ( بسبب الاتصالات التليفونية الخاصة بالعمل ) حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٧,٥٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٢١,٨٪ من إجمالي العينة، بينما نفي ذلك باقي أفراد العينة.

\* أما بالنسبة لاستجابات إجمالي العينة حسب المحافظات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب الصالاتك التليفونية الخاصة بالعمل في المنزل )، فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٢٢) يوضح توزيع استجابات إجمالي العينة حسب المحافظات

| المحافظة   | نعم  | أحياناً | لا    | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|------|---------|-------|----------|----------|
| القاهرة    | ٢٨,٦ | ٢١,٤    | ٢٨,٢  | ٢١,٧     | ٢١٠٠     |
| الإسكندرية | ٢١,٧ | ٢٤      | ٢٦٠   | ٢٨,٢     | ٢١٠٠     |
| المنوفية   | ٢٦   | ٢١,٤    | ٢٣٢,٢ | ٢٤,٤     | ٢١٠٠     |
| المنيا     | ٢٥,٦ | ٢١,٢,٨  | ٢٨,٢  | ٢٢,٤     | ٢١٠٠     |
| الإجمالي   | ٢٧,٥ | ٢١,٨    | ٢٧,٥  | ١٤,١     | ٢١٠٠     |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث لديهن مشكلة بسبب الاتصالات التليفونية الخاصة بالعمل في المنزل على مستوى المحافظات، وقد مثلت بشكل كبير في محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢١,٧٪ من إجمالي عينة النساء العاملات بالمحافظة، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٢٤٪.

تليهن النساء العاملات بمحافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٨,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٢١,٤٪.

وبلى ذلكعاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٠,٦%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٦,٤%.

وأخيرا تأتي محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٥٠,٦%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ما أعانى من هذه المشكلة ١٢,٨%.

\* لما بالنسبة لاستجابات إجمال المينة حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب الاتصالاتك التليفونية الخاصة بالعمل فى المنزل )، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى، جدول رقم (٣٣) يوضح توزيع استجابات إجمالي المينة حسب القطاعات

| القطاع     | نعم   | أحيانا | لا    | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|-------|--------|-------|----------|----------|
| الحكومي    | ٦٠,٦% | ١٠,٧%  | ٧٧,٦% | ١٠,١%    | ١٠٠%     |
| العام      | ٨,٥%  | ٧,٧%   | ٦٤,٩% | ٢٩%      | ١٠٠%     |
| الخاص      | ٨,٣%  | ١٣,٨%  | ٦٤%   | ٢٣,٦%    | ١٠٠%     |
| الاستثمارى | -     | ٢٠%    | ٨٠%   | -        | ١٠٠%     |
| الإجمالي   | ٧,٥%  | ١٠,٩%  | ٥٧,٥% | ١٤,١%    | ١٠٠%     |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن هناك مشكلة ( بسبب الاتصالات التليفونية الخاصة بالعمل فى المنزل ) وذلك بنسب متفاوتة، وقد مثلت بشكل كبير فى القطاعات المختلفة، وكانت هذه المشكلة أكبر حجما فى القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨,٥%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٧,٧%.

يليهن العاملات بالقطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨,٣%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٣,٨%.

يليهن العاملات بالقطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦,٦%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٠,٧%.

وأخيرا تأتي العاملات بالقطاع الاستثمارى حيث لم يجب بنعم أحد، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠%.

\* بالنسبة للسؤال رقم (١٥) ( هل خروجك الى العمل له تأثير سلبى على علاقتك الاجتماعية - الأقارب - الأصدقاء - الجيران )، فقد كانت استجابات العينة الإجمالية على النحو المبين فى الجدول التالى،

جدول رقم (٢٤) يوضح توزيع استجابات إجمالي العينة

| القيمة<br>الاستجابية | التكرار | النسبة |
|----------------------|---------|--------|
| نعم                  | ٢٢٨     | ٢٢,٨%  |
| أحيانا               | ٣٨      | ٣,٨%   |
| لا                   | ٤٧      | ٤,٧%   |
| لا ينطبق             | ٢٧      | ٢,٧%   |
| الإجمالي             | ١٠٠٠    | ١٠٠%   |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت بين الإيجاب والنفي، وعانى كثير من النساء العاملات عينة البحث من التأثير السلبى للخروج الى العمل على العلاقات الاجتماعية والتي تتمثل فى الأقارب والأصدقاء والجيران حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم أعانى من تلك المشكلة ٢٢,٨%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣,٨%، وهى نسبة كبيرة ، مما يؤكد على أن عمل المرأة له تأثير سلبى على علاقاتها الاجتماعية سواء على مستوى الأقارب وكذلك الأصدقاء والجيران.

\* أما بالنسبة لاستجابات إجمالي العينة حسب المحافظات على سؤال ( هل خروجك الى العمل له تأثير سلبى على علاقتك الاجتماعية - الأقارب - الأصدقاء - الجيران )، فقد كانت استجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات على النحو المبين فى الجدول التالى،

جدول رقم (٢٥) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات

| المحافظة   | نعم   | أحيانا | لا    | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|-------|--------|-------|----------|----------|
| القاهرة    | ٢٠,٢% | ٢٨,٦%  | ٣٩,٤% | ١,٧%     | ١٠٠%     |
| الإسكندرية | ٢٠%   | ٢٨,٦%  | ٤٢%   | ١,٢%     | ١٠٠%     |
| المنوفية   | ١٥,٢% | ٢٩,٦%  | ٥٢,٢% | ٢%       | ١٠٠%     |
| المنيا     | ١٩,٦% | ٣٩,٦%  | ٥٥,٢% | ٥,٦%     | ١٠٠%     |
| الإجمالي   | ٢٢,٨% | ٣٦,٨%  | ٤٦,٧% | ٢,٧%     | ١٠٠%     |

فى ضوء الجدول السابق يتضح ان نسبة عالية جدا من النساء العاملات عينة البحث تعاني من مشكلة التأثير السلبى للخروج الى العمل على العلاقات الاجتماعية من اقارب واصدقاء وجيران، وكانت النساء العاملات بمحافظة القاهرة أكثر المتضررات من تلك المشكلة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٣٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٨,٦٪.

تليهن النساء العاملات بمحافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم وأحيانا نفس النسبة ٣٠٪.

ثم تأتى بعدهن النساء العاملات بمحافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٩,٦٪ بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٩,٦٪.

و تأتى فى الأخير العاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٥,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٩,٦٪.

وتؤكد هذه النتائج على استمرار الترابط الأسرى والعلاقات الإنسانية فى الريف رغم عمل المرأة وبلد جة أكبر عنها بالحضر ( القاهرة والإسكندرية ).

\* أما بالنسبة لاستجابة إجمال العينة حسب القطاعات على سؤال ( هل خروجك الى العمل له تأثير سلبى على علاقاتك الاجتماعية - الأقارب - الأصدقاء - الجيران ) فقد كانت إجابات إجمال العينة على النحو المبين فى الجدول التالى،

جدول رقم (٣٦) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات

| القطاع \ الاستجابة |      | نعم  | أحيانا | لا  | لا ينطبق | الإجمالي |
|--------------------|------|------|--------|-----|----------|----------|
| الحكومي            | ٢٥,٧ | ٢٤,٥ | ٤٨,١   | ٢,٧ | ١٠٠      |          |
| العام              | ١٨,٥ | ٢٠,٦ | ٤٧,٢   | ٢,٦ | ١٠٠      |          |
| الخاص              | ٢٦,٢ | ٢٦,٦ | ٤٤,٥   | ٢,٨ | ١٠٠      |          |
| الاستثمارى         | ٢٠   | ٢٠   | ٢٠     | -   | ١٠٠      |          |
| الإجمالي           | ٢٢,٨ | ٢٦,٨ | ٤٦,٧   | ٢,٧ | ١٠٠      |          |

فى ضوء الجدول السابق يتضح ان النساء العاملات عينة البحث بالقطاعات المختلفة قد تأثرت علاقاتهن الاجتماعية بسبب الخروج الى العمل، وكانت النساء العاملات بالقطاع الخاص فى مقدمة المتأثرات بتلك المشكلة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٦,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٦,٦٪.

وتليهن النساء العاملات بالقطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٥,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٤,٥٪.

تليهن النساء العاملات بالقطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة ٢٠٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٦٠٪.

تليهن فى الأخير النساء العاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٨,٥٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠,٦٪.

★ بالنسبة للسؤال رقم (١٦) ( ينظر المجتمع للمرأة على أنها أفقر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل )، فقد كانت استجابات العينة الإجمالية على النحو المبين فى الجدول التالى، جدول رقم (٣٧) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية

| النسبة | التكرار | القيمة<br>الاستجابية |
|--------|---------|----------------------|
| ×٤٤    | ٤٤٠     | نعم                  |
| ×٢٨,٦  | ٢٨٦     | أحيانا               |
| ×٢٥,٢  | ٢٥٢     | لا                   |
| ×٢,٢   | ٢٢      | لا ينطبق             |
| ×١٠٠   | ١٠٠٠    | إجمالي               |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت بين الإيجاب والنفي، ولقد أجابت نسبة عالية من إجمال عينة النساء العاملات بنعم على سؤال (اعانى من نظرة المجتمع للمرأة على أنها أفقر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل ) حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٨,٦٪، بينما نفى ذلك باقى أفراد العينة.

ويؤكد ذلك على أن منظور المجتمع لعمل المرأة مازال بحاجة إلى جهود كبيرة لتغيير فكر المجتمع إيجابيا تجاه عمل المرأة.

\* أما بالنسبة لاستجابات إجمالى المينة حسب المحافظات على سؤال ( ونظرا للمجتمع للمرأة على أنها  
 اقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل ) ، فقد كانت على النحو المبين في الجدول  
 التالي:

جدول رقم (٢٨) يوضح توزيع استجابات إجمالى المينة حسب المحافظات

| المحافظة   | نعم   | أحيانا | لا    | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|-------|--------|-------|----------|----------|
| القاهرة    | ٤٦%   | ٣٦,١%  | ٢٢%   | ٠,٩%     | ١٠٠%     |
| الإسكندرية | ٤٢,٧% | ٣٧,٢%  | ٢٧,٢% | ٢,٧%     | ١٠٠%     |
| المنوفية   | ٤٢,٤% | ٣٢%    | ٢٤,٨% | ٠,٨%     | ١٠٠%     |
| المنيا     | ٤٢,٦% | ٢٢,٤%  | ٢٨,٨% | ٥,٢%     | ١٠٠%     |
| الإجمالي   | ٤٤%   | ٢٨,٦%  | ٢٥,٢% | ٢,٢%     | ١٠٠%     |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات المينة حسب المحافظات قد تباينت بين النفي والإيجاب،  
 ومثلت هذه المشكلة بصورة كبيرة في محافظة القاهرة حيث أجابت النساء العاملات عينة البحث بنعم  
 انهن يعانين من نظرة المجتمع للمرأة على أنها اقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل  
 وذلك بنسبة ٤٦%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٦,١%.

ويليهن النساء العاملات بمحافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٢,٧%، بينما بلغت نسبة  
 الإجابة بأحيانا ٣٢,٤%.

ثم يليهن النساء العاملات بمحافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٢,٧%، بينما بلغت  
 نسبة الإجابة بأحيانا ٣٧,٢%.

وأخيرا تأتي النساء العاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٢,٤%، بينما بلغت  
 نسبة الإجابة بأحيانا ٣٢%.

والمستغرب في هذا الشأن إيجابية المجتمع الريفي تجاه عمل المرأة بنسبة أكبر كثيرا من مجتمع الحضر  
 كما في محافظة القاهرة ( العاصمة ).

• أما بالنسبة لاستجابات إجمال القيمة حسب القطاعات على سؤال ( ونظر المجتمع للمرأة على أنها أفقر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل ) ، فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي،

جدول رقم (٣٩) يوضح توزيع استجابات إجمال القيمة حسب القطاعات

| القطاع     | نعم   | أحياناً | لا    | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|-------|---------|-------|----------|----------|
| الحكومي    | ×٤٢,١ | ×٢٦     | ×٢٨,٩ | ×٠,٩     | ×١٠٠     |
| العام      | ×٤٤   | ×٢٦,٥   | ×٢٢,٦ | ×٧       | ×١٠٠     |
| الخاص      | ×٢٦,٢ | ×٢٠     | ×٢١   | ×٢٨      | ×١٠٠     |
| الاستثماري | -     | ×٤٠     | ×٦٠   | -        | ×١٠٠     |
| الإجمالي   | ×٤٤   | ×٢٨,٦   | ×٢٥,٢ | ×٢,٢     | ×١٠٠     |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات عينة النساء العاملات في القطاعات المختلفة قد تباينت من قطاع لآخر حول سؤال ( نظرة المجتمع للمرأة على أنها أفقر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل ) ، حيث جاء القطاع العام في المقدمة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٢٦,٥٪.

ويبين العاملات بالقطاع الحكومي حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٢,١٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٢٦٪، ثم يليه القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٦,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٢٠٪، وأخيراً يأتي القطاع الاستثماري حيث لم يجيب أحد بنعم، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٤٠٪.

• أما بالنسبة للسؤال رقم (١٧) ( تبرز وسائل الإعلام دور المرأة بصورة سلبية ) ، فقد كانت استجابات العينة الإجمالية على النحو المبين في الجدول التالي،

جدول رقم (٤٠) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية

| القيمة   | التكرار | النسبة |
|----------|---------|--------|
| نعم      | ٢٤      | ×٢٦,٤  |
| أحياناً  | ٣٧٠     | ×٢٧    |
| لا       | ٣٩٨     | ×٢٩,٨  |
| لا ينطبق | ١٨      | ×١,٨   |
| الإجمالي | ١٠٠٠    | ×١٠٠   |



فى ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات العينة قد تفاوتت بين الإيجاب والنفى، ولقد لهدت نسبة غير قليلة بما يعادل ٢٦,٤ ٪ من إجمالى عينة البحث القول بأن وسائل الإعلام تبرز دور المرأة بصورة سلبية، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٢٧٪، ونفى ذلك باقى أفراد العينة.

وهذا وإن دل على شئ فإلما يدل على أن الصورة السلبية للمرأة فى وسائل الإعلام مازالت مطروحة بشكل كبير ويلاحظها عدد كبير من عينة البحث.

ويتطلب ذلك تركيز وسائل الإعلام على الجوانب الإيجابية لعمل المرأة والصور المشرفة لإنجازاتها والابتعاد عن التركيز على السلبيات فقط.

★ أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب المحافظات على سؤال ( تبرز وسائل الإعلام دور المرأة بصورة سلبية ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى،

جدول رقم (٤١) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب المحافظات

| الإجمالى | لا ينطبق | لا    | أحياناً | نعم   | الاستجابة<br>المحافظة |
|----------|----------|-------|---------|-------|-----------------------|
| ١٠٠٪     | ١,٤٪     | ٣٦,٦٪ | ٢٧,٧٪   | ٣٤,٣٪ | القاهرة               |
| ١٠٠٪     | ١,٣٪     | ٤٢٪   | ٢٢,٢٪   | ٣٤,٣٪ | الإسكندرية            |
| ١٠٠٪     | ٠,٨٪     | ٢٧,٧٪ | ٢٩,٢٪   | ٣٢,٨٪ | المنوفية              |
| ١٠٠٪     | ٣,٦٪     | ٤٥,٦٪ | ٣٦٪     | ١٤,٨٪ | المنيا                |
| ١٠٠٪     | ١,٨٪     | ٢٩,٨٪ | ٢٧٪     | ٣٢,٤٪ | الإجمالى              |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات إجمالى العينة حسب المحافظات تفاوتت بين النفى والإيجاب، ولقد لهد ذلك نسبة غير قليلة من النساء العاملات بمحافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٤,٣٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٢٧,٧٪.

وبلغهن النساء العاملات بمحافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٢,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٢٢,٢٪.

وبلغهن النساء العاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٢,٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٢٩,٢٪.

وأخيراً تأتى محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٤,٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٣٦٪.

\* أما بالنسبة لاستجابات إجمال العينة حسب القطاعات على سؤال تبرز وسائل الإعلام دور المرأة العاملة بصورة سلبية، فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٤٢) يوضح توزيع استجابات إجمالي العينة حسب القطاعات

| القطاع     | نعم   | أحياناً | لا    | لا يتطبق | الإجمالي |
|------------|-------|---------|-------|----------|----------|
| الحكومي    | ٢٠,٦% | ٣٦,٥%   | ٤١,٤% | ١,٥%     | ١٠٠%     |
| العام      | ١٨,٥% | ٣٥,١%   | ٤٤,٤% | ٢%       | ١٠٠%     |
| الخاص      | ٢٥,٥% | ٣٩,٣%   | ٣٣,١% | ٢,١%     | ١٠٠%     |
| الاستثماري | -     | ٤٠%     | ٦٠%   | -        | ١٠٠%     |
| الإجمالي   | ٢١,٤% | ٣٧%     | ٣٩,٨% | ١,٨%     | ١٠٠%     |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات النساء العاملات عينة البحث في القطاعات المختلفة قد تباينت من قطاع إلى آخر، حيث أكتت النساء العاملات بالقطاع الخاص أن الإعلام يبرز دور المرأة العاملة بصورة سلبية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٥,٥%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٣٩,٣%.

وبلغ النساء العاملات بالقطاع الحكومي حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٦%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٣٦,٥%.

وبلغ النساء العاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٨,٥%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٣٥,١%.

وأخيراً تأتي النساء العاملات بالقطاع الاستثماري حيث لم يجب أحد منهن بنعم، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٤٠%.

\* بالنسبة للسؤال رقم (١٨) ( بعض فئات المجتمع ترفض عمل المرأة في الوظائف التي تتطلب السفر في الداخل أو للخارج) وذلك بسبب (عدة أسباب) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٤٣) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية

| التغير   | نعم   | لا    |
|--|-------|-------|
| عدم سماح الزوج أو الوالد للمرأة بالسفر           | ٥٦,١% | ٤٣,٩% |
| عدم تقدير بعض الأزواج لأهمية دور المرأة في العمل | ٢٥,٧% | ٧٤,٣% |
| عدم اقتناع الزوج بمبدأ عمل المرأة خارج المنزل    | ٢٣,٨% | ٧٦,٢% |
| مبدأ السفر مفروض من كل من حولك                   | ٥٦,١% | ٤٣,٩% |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث اختلفت آرائهن فى الإجابة على هذا السؤال وكان ترتيب الأسباب على النحو التالى:

رأى ما نسبته ٥٦,١% من اجمالى عينة البحث من النساء العاملات أن السبب هو عدم سماح الزوج أو الوالد للمرأة بالسفر.

وينفس النسبة ٥٦,١% رأت النساء العاملات عينة البحث أن السبب هو أن مبدأ السفر مرفوض من كل من حول المرأة العاملة. بينما رأى ما نسبته ٢٥,٧% أن السبب هو عدم تقدير بعض الأزواج لأهمية دور المرأة العاملة.

وفى الأخير رأى ما نسبته ٢٢,٨% أن السبب هو عدم اقتناع الزوج بمبدأ عمل المرأة خارج المنزل.

\* أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب المحافظات على سؤال ( بعض فئات المجتمع ترفض عمل المرأة فى الوظائف التى تتطلب السفر فى الداخل أو الخارج ) وذلك بسبب (عدة أسباب) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٤٤) يوضح توزيع الإجابة بنعم حسب المحافظات

| المحافظة   | القاهرة | الإسكندرية | المنوفية | الغربية |
|--|---------|------------|----------|---------|
| عدم سماح الزوج أو الوالد للمرأة بالسفر           | ٥٥,٧    | ٥٤,٢       | ٦١,٦     | ٥٨,٤    |
| عدم تقدير بعض الأزواج لأهمية دور المرأة فى العمل | ٢٦,٤    | ٢٢,٢       | ٢٧,٢     | ٢٧,٦    |
| عدم اقتناع الزوج بمبدأ عمل المرأة خارج المنزل    | ٢٢,٨    | ٢٢,٢       | ٢٢       | ٢٢,٨    |
| مبدأ السفر مرفوض من كل من حولك                   | ٥٢,٩    | ٦٢,٧       | ٥٧,٧     | ٥٥,٦    |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن عن السبب فى أن ( بعض فئات المجتمع ترفض عمل المرأة فى الوظائف التى تتطلب السفر فى الداخل والخارج )، وقد أجمعت العينة فى المحافظات المختلفة أن السبب الرابع ( مبدأ السفر مرفوض من كل من حولك) هو السبب الرئيسى حيث تأرجحت النسبة بين ٦٢,٧% بالإسكندرية والقاهرة ٥٢,٩%.

ثم يأتى السبب الأول وهو عدم سماح الزوج أو الوالد للمرأة بالسفر وذلك بنسب تأرجحت بين ٦١,٦% بالمنوفية، ٥١,٧% بالقاهرة.

ثم يليه السبب الثانى فى رأى النساء العاملات عينة البحث بالمحافظات المختلفة وهو عدم تقدير بعض الأزواج لأهمية دور المرأة فى العمل وذلك بنسب أقل تأرجحت بين ٢٦,٤% بمحافظة القاهرة ٢٢,٨% بمحافظة المنيا.

وأخيراً يأتي عدم اقتناع الزوج بمبدأ عمل المرأة خارج المنزل وذلك بنسب أقل تأرجحت بين ٢٤% بمحافظة المنيا ، ٢١,٢% بمحافظة الإسكندرية.

★ أما بالنسبة لاستجابات إجمالي العينة حسب القطاعات على سؤال ( بعض فئات المجتمع ترفض عمل المرأة في الوظائف التي تتطلب السفر في الداخل أو الخارج ) وذلك ( لعدة أسباب) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٤٥) يوضح توزيع استجابات إجمالي العينة حسب القطاعات

| القطاع   | الحكومي | العام | الخاص | الاستثماري |
|--|---------|-------|-------|------------|
| عدم سماح الزوج أو الوالد للمرأة بالسفر           | ٢٥٧,٥   | ٢٥٤   | ٢٥٥,٢ | ٨٠%        |
| عدم تقدير بعض الأزواج لأهمية دور المرأة في العمل | ٢٦٦,٢   | ٢٢٢,٢ | ٢٢٧,٩ | ٢٠%        |
| عدم اقتناع الزوج بمبدأ عمل المرأة خارج المنزل    | ٢٧٤,٢   | ٢٦٦   | ٢٢٤,٤ | -          |
| مبدأ السفر مرفوض من كل من حولك                   | ٢٥٧,١   | ٢٥٠,٨ | ٢٦٠   | -          |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث على مستوى القطاعات قد تفاوتت أرائهن في ماهية السبب في رفض بعض فئات المجتمع لعمل المرأة في الوظائف التي تتطلب السفر في الداخل أو الخارج، حيث احتل عدم سماح الزوج أو الوالد للمرأة بالسفر مقدمة الأسباب على مستوى القطاعات حيث تراوحت النسبة بين ٨٠% و ٥٤,٢%.

بينما يأتي سبب مبدأ السفر مرفوض من كل من حولها في المرتبة الثانية بنسب تفاوتت بين ٦٠% و ٥٠,٨%.

ثم يأتي بعده في الترتيب سبب عدم تقدير بعض الأزواج لأهمية دور المرأة في العمل وذلك بنسب تفاوتت بين ٢٧,٩% و ٢٠%.

وأخيراً يأتي سبب عدم اقتناع الزوج بمبدأ عمل المرأة خارج المنزل، حيث تفاوتت النسبة بين ٢٤,٤% و ٢٦%.

## المحور الثاني

### مشكلات تتعلق بطبيعة العمل

لقد سجل القرن الماضي انعطافا حاسما في حجم العمالة النسائية فأصبح عدد العاملات في الدول الصناعية يتراوح بين ٢٠٪ و ٤٠٪ ، ولئن كانت معظم العاملات في مجال التصنيع من الإزامل والعوانس والمطلقات أو المنفصلات ، بالمقارنة لظروف عمل النساء في القرن التاسع عشر التي يبدو فيها أن نصف العاملات تقريبا كن متزوجات ، وكان عملهن يدافع المساهمة في الحياة العيشية المنية ، بعد أن ولى الزمن الذي كان فيه الزوج يوفر للمرأة الضمان في العمل، وأصبح على المرأة والرجل أن يعملوا معا لتأمين متطلبات الأسرة ، فالرجل لم يعد دعامة الأسرة الوحيدة، وغالبا ما كانت المرأة هي التي تتطالب بالإنفاق على البيت ولاسيما في الأزمان أو في هزات بطالة الزوج <sup>(١)</sup>.

ولقد ترتب على نزول المرأة إلى سوق العمل مشاكل عديدة، منها الإرهاق بسبب كثرة العمل، ومشكلات مع الرؤوسين والرؤساء وكذلك بسبب التعامل مع الجمهور، ومشكلات بسبب المواصلات ، وسنحاول من خلال جداول إحصائية بسيطة من خلال البرنامج الإحصائي ( SPSS ) تحليل تلك المشاكل لمعرفة أكثرها تأثيرا على المرأة العاملة.

\* بالنسبة للسؤال رقم (٩) ( توجد مشكلات بسبب كثرة العمل والإرهاق )، فقد كانت استجابات إجمالي عينة النساء العاملات على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٩) يوضح توزيع استجابات عينة الإحصائية

| القيمة<br>الاستجابية | التكرار | النسبة |
|----------------------|---------|--------|
| نعم                  | ٣٣٢     | ٣٣,٢٪  |
| أحيانا               | ٢٩١     | ٢٩,١٪  |
| لا                   | ٣٦٥     | ٣٦,٥٪  |
| لا ينطبق             | ١٢      | ١,٢٪   |
| الإجمالي             | ١٠٠٠    | ١٠٠٪   |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن نسبة كبيرة من النساء العاملات عينة البحث يعانين من مشكلات بسبب كثرة العمل والإرهاق حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٣,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٩,١٪، بينما نفى ذلك باقي أفراد العينة وبذلك يتأكد معاناة المرأة العاملة من المشكلات بسبب كثرة العمل والإرهاق وذلك بنسبة كبيرة.

(١) السيد حفني عوض، الحركات النسائية الصليبية وتحديات سوق العمل - دراسات في علم الاجتماع النسوي، مكتبة نور الإيمان، ١٤٢١ هـ - ٢٠٠١ م، ص: ١٢.

\* أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب المحافظات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب كثرة العمل والإرهاق ) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٤٧) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات

| المحافظة   | نعم   | أحياناً | لا    | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|-------|---------|-------|----------|----------|
| القاهرة    | ٣٦,٩% | ٤١,١%   | ٢٠,٨% | ١,١%     | ١٠٠%     |
| الإسكندرية | ٣٩,٢% | ٢٨%     | ٣٢,٧% | -        | ١٠٠%     |
| المنوفية   | ٣٩,٦% | ٤٢,٨%   | ١٨%   | ١,٢%     | ١٠٠%     |
| المنيا     | ٢٨%   | ٣٩,٦%   | ٢٠,٤% | ٢%       | ١٠٠%     |
| الإجمالي   | ٣٢,٢% | ٣٩,١%   | ٢٦,٥% | ١,٢%     | ١٠٠%     |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث على مستوى المحافظات قد عانين من مشكلات بسبب كثرة العمل والإرهاق وذلك بنسب متفاوتة من محافظة إلى أخرى حيث كانت النسبة كبيرة بمحافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٩,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٢٨٪.

وبلغ في الترتيب النساء العاملات بمحافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٦,٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٤١,١٪.

ثم يليهن في الترتيب النساء العاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٩,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٤٢,٨٪.

وفي الأخير تأتي النساء العاملات بمحافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٣٩,٦٪.

ونلاحظ هنا أن وجود مشكلات بسبب كثرة العمل والإرهاق كانت بنسبة كبيرة في المحافظات الحضرية عنها في المحافظات الريفية.

\* أما بالنسبة لاستجابات إجمال العينة حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب كثرة العمل والإرهاق ) فقد كانت على النحو التالي:

جدول رقم (٤٨) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات

| القطاع     | نعم  | أحيانا | لا   | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|------|--------|------|----------|----------|
| الحكومي    | ٣٣,٧ | ٣٥,٧   | ٢٨,٩ | ١,٨      | ١٠٠      |
| العام      | ٢٨,٦ | ٣٧,٩   | ٣٦,٩ | ١,٦      | ١٠٠      |
| الخاص      | ٣٦,٦ | ٤٥,٥   | ١٧,٩ | -        | ١٠٠      |
| الاستثماري | ٢٠   | ٤٠     | ٤٠   | -        | ١٠٠      |
| الإجمالي   | ٣٣,٧ | ٣٩,١   | ٢٦,٥ | ١,٢      | ١٠٠      |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث بالقطاعات المختلفة قد عانين من وجود مشكلات ( بسبب كثرة العمل والإرهاق، بدرجات متفاوتة من قطاع إلى آخر )، وظهرت تلك المشكلات بنسبة كبيرة في القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٦,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٤٥,٥٪، من إجمال النساء العاملات عينة البحث بهذا القطاع.

وتليهن العاملات بالقطاع الحكومي حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٣,٧٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٥,٧٪.

ثم تليهن العاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٨,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٧,٩٪.

وأخيرا تأتي العاملات بالقطاع الاستثماري حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٤٠٪.

ويشير ذلك إلى أن القطاع الخاص من أكثر قطاعات العمل استثمارة للعامل بتحمله بأعمال كثيرة ومرهقة تفوق ما يبذله العامل من جهد في القطاعات الأخرى.

\* بالنسبة للسؤال رقم (٢٠) توجد مشكلات بسبب التعامل مع الرؤوسين، فقد كانت استجابات إجمالى العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٤٩) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية

| القيمة<br>الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---------------------|---------|--------|
| نعم                 | ١١٠     | ٪١١    |
| أحيانا              | ٢٠٩     | ٪٢٠,٩  |
| لا                  | ٤٧٦     | ٪٤٧,٦  |
| لا ينطبق            | ١٠٥     | ٪١٠,٥  |
| الإجمالى            | ١٠٠٠    | ٪١٠٠   |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من مشكلات بسبب التعامل مع الرؤوسين بنسبة قليلة حيث أجبن بنعم نعانى من هذه المشكلات بنسبة ٪١١، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٪٢٠,٩، بينما نفى ذلك بقية أفراد العينة. وهى ما يشير إلى أن تلك المشكلة توجد ولكن بنسبة ضعيفة عند عينة النساء العاملات.

\* أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب المحافظات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب التعامل مع الرؤوسين ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٥٠) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات

| المحافظة   | نعم   | أحيانا | لا    | لا ينطبق | الإجمالى |
|------------|-------|--------|-------|----------|----------|
| القاهرة    | ٪١٤,٢ | ٪٣٣,٤  | ٪٢٨,٦ | ٪١٢,٧    | ٪١٠٠     |
| الإسكندرية | ٪١٠   | ٪٢٨,٧  | ٪٥٥,٢ | ٪٦       | ٪١٠٠     |
| المنوفية   | ٪٨    | ٪٢٥,٦  | ٪٥١,٢ | ٪١٥,٢    | ٪١٠٠     |
| المنيا     | ٪١٠   | ٪٣٤    | ٪٥٢   | ٪٤       | ٪١٠٠     |
| الإجمالى   | ٪١١   | ٪٢٠,٩  | ٪٤٧,٦ | ٪١٠,٥    | ٪١٠٠     |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث بالمحافظات المختلفة قد عانين من وجود مشكلات بسبب التعامل مع الرؤوسين بنسب قليلة، حيث كانت أعلى نسبة بمحافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٪١٤,٢، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٪٣٣,٤، وتليهن العاملات بمحافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٪١٠، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٪٣٤.



ثم تليهنعاملات بمحافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٠,٠٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٨,٧٪.

وأخيرا تأتى النساء العاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨,٠٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٥,٦٪.

\* أما بالنسبة لاستجابات إجمال المينة حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب التعامل مع الرؤوسين )، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى،

جدول رقم (٥١) يوضح توزيع استجابات المينة الإجمالية حسب القطاعات

| القطاع     | نعم   | أحيانا | لا    | لا ينطبق | الإجمال |
|------------|-------|--------|-------|----------|---------|
| الحكومي    | ٢٢,٢٪ | ٢٦,٢٪  | ٥٠,٥٪ | ٤,٨٪     | ١٠٠٪    |
| العام      | ٩,٧٪  | ٢٤,٧٪  | ٥٤٪   | ١٢,١٪    | ١٠٠٪    |
| الخاص      | ٨,٢٪  | ٢٦,٢٪  | ٢٢,٢٪ | ٤٨,٢٪    | ١٠٠٪    |
| الاستثمارى | ٢٠٪   | ٢٠٪    | ٦٠٪   | -        | ١٠٠٪    |
| الإجمالى   | ١١٪   | ٢٠,٩٪  | ٤٧,٦٪ | ١٠,٥٪    | ١٠٠٪    |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث بالقطاعات المختلفة قد عانين من وجود مشكلات بسبب التعامل مع الرؤوسين بنسب قليلة وكانت أعلاها بالقطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠٪.

تليهن فى الترتيب النساء العاملات بالقطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٢,٢٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٦,٢٪.

تليهن فى الترتيب النساء العاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٩,٧٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٤,٧٪.

وأخيرا تأتى النساء العاملات بالقطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨,٢٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٦,٢٪.

\* بالنسبة للسؤال رقم (٢١) ( توجد مشكلات بسبب التعامل مع الجمهور )، فقد كانت استجابات إجمال عينة البحث على النحو المبين في الجدول التالي،

جدول رقم (٥٢) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية

| الاستجابة | القيمة | التكرار | النسبة |
|-----------|--------|---------|--------|
| نعم       | ٩٨     | ٢٩,٨    |        |
| أحيانا    | ٢٨٤    | ٢٨,٤    |        |
| لا        | ٤٨٨    | ٤٨,٨    |        |
| لا ينطبق  | ١٣٠    | ١٣,٠    |        |
| الإجمالي  | ١٠٠٠   | ١٠٠     |        |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود (مشكلات بسبب التعامل مع الجمهور)، وذلك بنسبة ضئيلة، حيث لم تتجاوز نسبة اللاتي أجبن بنعم ٢٩,٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٨,٤٪، بينما نفى ذلك بقية أفراد العينة.

\* أما بالنسبة لاستجابات إجمال العينة حسب المحافظات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب التعامل مع الجمهور )، فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي،

جدول رقم (٥٢) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات

| المحافظة   | نعم   | أحيانا | لا    | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|-------|--------|-------|----------|----------|
| القاهرة    | ١٠,٦٪ | ٢٠٪    | ٤٦,٦٪ | ١٢,٩٪    | ١٠٠      |
| الإسكندرية | ١٢,٧٪ | ٢٠,٧٪  | ٥٢٪   | ٤,٧٪     | ١٠٠      |
| المنوفية   | ٥,٦٪  | ٢٧,٦٪  | ٤٤٪   | ٢٢,٨٪    | ١٠٠      |
| المنيا     | ١١,٢٪ | ٢٥,٦٪  | ٥٤,٨٪ | ٨,٤٪     | ١٠٠      |
| الإجمالي   | ٩,٨٪  | ٢٨,٤٪  | ٤٨,٨٪ | ١٣,٠٪    | ١٠٠      |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود (مشكلات بسبب التعامل مع الجمهور ) على مستوى المحافظات المختلفة، وذلك بنسبة ضئيلة، وجاءت في المقدمة العاملات بمحافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٧٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠,٧٪.

و تليهن العاملات بمحافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١١,٢٪، و بلغت نسبة الإجابة بأحيانا

٢٥,٦٪.

وتليهن العاملات بمحافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٠,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠٪.

وأخيرا تأتى النساء العاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٥,٦٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٧,٦٪.

\* أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب القطاعات على سؤال (توجد مشكلات بسبب التعامل مع الجمهور)، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٥٤) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات

| القطاع     | نعم   | أحيانا | لا    | لا يتعلق | الإجمالى |
|------------|-------|--------|-------|----------|----------|
| الحكومى    | ١٢,٥٪ | ٢٧,١٪  | ٥١,٤٪ | ٩٪       | ١٠٠٪     |
| العام      | ٦٪    | ٢١,٨٪  | ٥٦٪   | ١٦,١٪    | ١٠٠٪     |
| الخاص      | ٩٪    | ٣٦,٦٪  | ٣٧,٦٪ | ١٦,٩٪    | ١٠٠٪     |
| الاستثمارى | -     | -      | ١٠٠٪  | -        | ١٠٠٪     |
| الإجمالى   | ٩,٨٪  | ٢٨,٤٪  | ٤٨,٨٪ | ١٣٪      | ١٠٠٪     |

فى ضوء الجدول السابق يتضح ان النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود (مشكلات بسبب التعامل مع الجمهور) على مستوى القطاعات المختلفة. وذلك بنسب ضئيلة جدا، وجاءت العاملات بالقطاع الحكومى فى المقدمة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٢,٥٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٧,١٪.

ثم تليهن العاملات بالقطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٦,٦٪.

ثم تليهن العاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢١,٨٪. بينما لم يجب أحد بالقطاع الاستثمارى بنعم أو بأحيانا.

\* بالنسبة للسؤال رقم (٢٢) ( توجد مشكلات بسبب التعامل مع الرؤساء )، فقد كانت استجابات إجمالى العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٥٥) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية

| الاستجابة | القيمة | النسبة |
|-----------|--------|--------|
| نعم       | ١٢٢    | ×١٢,٢  |
| أحيانا    | ٢٧٢    | ×٢٧,٢  |
| لا        | ٤٨٨    | ×٤٨,٨  |
| لا ينطبق  | ٦٦     | ×٦,٦   |
| الإجمالى  | ٩٠٠    | ×٩٠,٠  |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود (مشكلات بسبب التعامل مع الرؤساء)، وذلك بنسبة ضئيلة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٢,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٧,٢٪، بينما نفي ذلك باقى أفراد العينة.

\* أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب المحافظات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب التعامل مع الرؤساء )، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٥٦) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات

| المحافظة   | نعم   | أحيانا | لا    | لا ينطبق | الإجمالى |
|------------|-------|--------|-------|----------|----------|
| القاهرة    | ×١٦,٢ | ×٤٢,١  | ×٢٩,٧ | ×٠,٩     | ×١٠٠     |
| الإسكندرية | ×٨,٧  | ×٣٩,٢  | ×٥٠   | ×٢       | ×١٠٠     |
| المنوفية   | ×٨,٨  | ×٢٢,٤  | ×٥٧,٢ | ×٦,٦     | ×١٠٠     |
| المنيا     | ×١٢,٤ | ×٢٢,٨  | ×٥٢,٤ | ×٢,٤     | ×١٠٠     |
| الإجمالى   | ×١٢,٢ | ×٣٧,٢  | ×٤٨,٨ | ×٦,٦     | ×٩٠,٠    |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود (مشكلات بسبب التعامل مع الرؤساء)، على مستوى المحافظات المختلفة وذلك بنسب ضئيلة، وقد كانت أعلاها بمحافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٦,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٤٢,١٪.

ثم تليهن المحافظات بمحافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٢,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,٨٪.

تليهنعاملات بمحافظه المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨٨٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,٤٪.

وأخيرا تأتي محافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٨٧٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٩,٣٪.

★ اما بالنسبة لاستجابات اجمال احيانا نعم لا لا ينطبق الإجمالي ( توجد مشكلات بسبب التعامل مع الرؤساء )، فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي،  
جدول رقم (٥٧) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات

| القطاع     | نعم   | أحيانا | لا    | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|-------|--------|-------|----------|----------|
| الحكومي    | ١٥,٢٪ | ٢٤,١٪  | ٤٩٪   | ١,٥٪     | ١٠٠٪     |
| العام      | ٨,١٪  | ٢٢,٣٪  | ٥٧,٧٪ | ٢٪       | ١٠٠٪     |
| الخاص      | ١١٪   | ٤٦,٩٪  | ٤٠,٧٪ | ١,٤٪     | ١٠٠٪     |
| الاستثماري | ٢٠٪   | ٢٠٪    | ٦٠٪   | -        | ١٠٠٪     |
| الإجمالي   | ١٢,٢٪ | ٢٧,٢٪  | ٤٨,٨٪ | ١,٦٪     | ١٠٠٪     |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود (مشكلات بسبب التعامل مع الرؤساء )، على مستوى القطاعات وذلك بنسب ضئيلة، كانت أعلاها في القطاع الاستثماري حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٠٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠٪.

وتليهنعاملات بالقطاع الحكومي حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٥,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٤,١٪.

وتليهنعاملات بالقطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١١٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٤٦,٩٪.

وأخيرا تأتيعاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨,١٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,٣٪.

\* بالنسبة للسؤال رقم (٢٢) ( توجد مشكلات بسبب المواصلات )، فقد كانت استجابات إجمال العينة على النحو المبين في الجدول التالي،

جدول رقم (٥٨) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية

| الاستجابة | القيمة | التكرار | النسبة |
|-----------|--------|---------|--------|
| نعم       | ٢٢٢    | ٢٢,٢    |        |
| أحيانا    | ٩٦     | ٩,٦     |        |
| لا        | ٤٥٦    | ٤٥,٦    |        |
| لا ينطبق  | ٣٦     | ٣,٦     |        |
| الإجمالي  | ١٠٠٠   | ١٠٠     |        |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود مشكلات بسبب المواصلات، وذلك بنسبة كبيرة قد قاربت الثلث حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٢٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا بنسبة ٩,٦٪، بينما نفي ذلك باقى أفراد العينة. وهو ما يشير الى ان هذه المشكلة تمثل حجم كبير من المعاناة لدى المرأة العاملة بصفة عامة.

\* وأما بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات على سؤال توجد مشكلات بسبب المواصلات، فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي،

جدول رقم (٥٩) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات

| المحافظة   | نعم   | أحيانا | لا    | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|-------|--------|-------|----------|----------|
| القاهرة    | ٢٢٨,٦ | ٢٢٣,١  | ٢٢٧,٧ | ٢٠,٦     | ١٠٠٠     |
| الإسكندرية | ٢٢٢,٧ | ٢٢٣,٢  | ٢٢٨,٧ | ٢٥,٣     | ١٠٠٠     |
| المنوفية   | ٢١١,٨ | ٢١١    | ٢٢٣,٢ | ٤        | ١٠٠٠     |
| المنيا     | ٢٢٨,٤ | ٢١٦    | ٢٤٢,٢ | ٢٢,٤     | ١٠٠٠     |
| الإجمالي   | ٢٢٢,٧ | ٢١٩,٦  | ٢٤٥,٦ | ٢٢,٦     | ١٠٠٠     |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من ( مشكلات بسبب المواصلات )، وذلك على مستوى المحافظات المختلفة، وذلك بنسب عالية كانت في أعلاها محافظة القاهرة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٨٦٪ بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,٣١٪، وتليهن العاملات بمحافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٨٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢١,٦٪، وتليهن العاملات بمحافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٢٧٪ بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا

٢٣,٢٪. وأخيرا التعاملات بمحافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٦,٨٪ بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٦٪.

★ أما بالنسبة لاستجابات المينة الإجمالية حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب المواصلات )، فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٦٠) يوضح توزيع استجابات المينة الإجمالية حسب القطاعات

| القطاع     | نعم   | أحيانا | لا    | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|-------|--------|-------|----------|----------|
| الحكومي    | ٢٨,١٪ | ٣٧,٧٪  | ٤٢,٧٪ | ١,٥٪     | ١٠٠٪     |
| العام      | ١٩٪   | ٢٢,٧٪  | ٥٤٪   | ٤,٨٪     | ١٠٠٪     |
| الخاص      | ٣٣,٨٪ | ٢٠,٧٪  | ٤٢,١٪ | ٢,٤٪     | ١٠٠٪     |
| الاستثماري | ٦٠٪   | -      | ٤٠٪   | -        | ١٠٠٪     |
| الإجمالي   | ٢٢,٧٪ | ١٩,٦٪  | ٥٥,٦٪ | ٢,٦٪     | ١٠٠٪     |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث على مستوى القطاعات قد عانين من وجود ( مشكلات بسبب المواصلات ) وذلك بنسب كبيرة كانت أعلاها في القطاع الاستثماري حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٦٠٪، بينما لم يجب أحد بأحيانا.

وتليهن النساء العاملات بالقطاع الحكومي حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٨,١٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٧,٧٪.

وتليهن العاملات بالقطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٣,٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠,٧٪.

وأخيرا تأتي العاملات بالقطاع العام حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا بنسبة ٢٢,٧٪.

## المحور الثالث

### المرأة والقيادة

لقد أثبتت المرأة المصرية على مر العصور جدارتها بقيادة بيتها إلى بر الأمان الاجتماعي والاقتصادي ، ومن تحت يدها الحانية تخرج الرجال العظام، ( فالأم مدرسة إن أعددتها أعددت شعب طيب الأعراق ) وخرجت المرأة إلى سوق العمل لكي تبني بيتها وتساهم في تحمل أعباء الأسرة، وتضع اللبنات لبناء المجتمع المصري، فكان منها العاملة والإدارية والمهندسة والطبيبة ، وتولت أرقى المناصب الإدارية فكان منها الوزيرة والقائدة الإدارية والتنفيذية، يدا بيد وسواء بسواء مع الرجل ، دون أى تمييز فما المرأة المصرية إلا أم وزوجة وأخت وابنة.

ولكن لاقت الدعوات الغربية التي تدعو إلى محاربة التمييز في مجتمعات الغرب أذان صاغية في بلادنا الإسلامية التي تتمتع فيها المرأة بمكانة عادلة، ومن هنا طرح السؤال التالي : هل المرأة العاملة هنا في مصر تعاني من التمييز ؟.. هذا ما سنحاول أن نعرفه من خلال تحليل استجابات عينة البحث من خلال جداول إحصائية بسيطة باستخدام حزمة برامج ( SPSS ) للبحوث الاجتماعية .

\* بالنسبة للسؤال رقم (٢٤) ( توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في نوع العمل)، فقد كانت استجابات إجمال المهنة على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٦١) يوضح توزيع استجابات عينة الإجمالية

| النسبة | التكرار | القيمة<br>الاستجابة |        |
|--------|---------|---------------------|--------|
|        |         | نعم                 | أحيانا |
| ٢٢,٩%  | ٢٢٩     |                     |        |
| ٢٢,٢%  | ٢٢٢     |                     |        |
| ٤٨,٢%  | ٤٨٢     |                     |        |
| ٥,٦%   | ٥٦      |                     |        |
| ١٠٠%   | ١٠٠٠    |                     |        |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في نوع العمل، وذلك بنسبة غير قليلة تقترب من ربع العينة. حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٩%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,٢%، بينما نفى ذلك باقي أفراد العينة.



★ أما بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في نوع العمل )، فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي،  
جدول رقم (٦٧) يوضح توزيع استجابات إجمالية العينة حسب المحافظات

| المحافظة   | نعم   | أحياناً | لا    | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|-------|---------|-------|----------|----------|
| القاهرة    | ٢٤٪   | ٢٦٪     | ٤٤,٩٪ | ٥,١٪     | ١٠٠٪     |
| الإسكندرية | ٢٤٪   | ٢٧,٧٪   | ٤٩,٢٪ | ٤٪       | ١٠٠٪     |
| المنوفية   | ٢٣,٢٪ | ٢٠,٤٪   | ٥٦,٨٪ | ٥,٦٪     | ١٠٠٪     |
| المنيا     | ٢٦,٤٪ | ٢٧,٤٪   | ٤٤٪   | ٧,٢٪     | ١٠٠٪     |
| الإجمالي   | ٢٧,٩٪ | ٢٢,٧٪   | ٤٨,٢٪ | ٥,٦٪     | ١٠٠٪     |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث على مستوى المحافظات قد عانين من وجود ( مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في نوع العمل )، وذلك بنسب غير قليلة، وكانت اعلاها بمحافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٦,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٢٢,٤٪، بينما تساوى وجود تلك المشكلة بمحافظتي القاهرة والإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٢٦,٧٪، على التوالي وأخيراً تأتي المحافظات بمحافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٧,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٢٠,٤٪.

★ أما بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في نوع العمل )، فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي،  
جدول رقم ( ٦٨ ) يوضح توزيع استجابات إجمالية العينة حسب القطاعات

| القطاع     | نعم   | أحياناً | لا    | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|-------|---------|-------|----------|----------|
| الحكومي    | ٢٥,٨٪ | ٢٦,٧٪   | ٤٩,٩٪ | ٢,٦٪     | ١٠٠٪     |
| العام      | ٢٦,٩٪ | ٢٦,٧٪   | ٥٠,٨٪ | ٦٪       | ١٠٠٪     |
| الخاص      | ٢٢,٨٪ | ٢٢,٤٪   | ٤٢,٨٪ | ١٠٪      | ١٠٠٪     |
| الاستثماري | ٦٠٪   | -       | ٤٠٪   | -        | ١٠٠٪     |
| الإجمالي   | ٢٧,٩٪ | ٢٢,٧٪   | ٤٨,٢٪ | ٥,٦٪     | ١٠٠٪     |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث على مستوى المحافظات قد عانين من وجود مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة، وذلك بنسب غير قليلة بلغت اعلاها بالقطاع الاستثماري حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٠٪ بينما لم يعبأ أحد بأحياناً.

تليهن النساء العاملات بالقطاع الحكومي حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٥,٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢١,٧٪. يليهن النساء العاملات بالقطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٨٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,٤٪.

وأخيرا تأتي النساء العاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٦,٩٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٦,٢٪.

\* بالنسبة للسؤال رقم (٢٥) ( توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في فرص التدريب)

فقد كانت استجابات إجمال العينة على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٢٤) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية

| القيمة<br>الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---------------------|---------|--------|
|                     |         |        |
| نعم                 | ٢٦٨     | ٢٦,٨٪  |
| أحيانا              | ٢٢٤     | ٢٢,٤٪  |
| لا                  | ٤٩١     | ٤٩,١٪  |
| لا ينطبق            | ٦٧      | ٦,٧٪   |
| الإجمالي            | ١٠٠٠    | ١٠٠٪   |

في ضوء الجدول السابق يتضح ان النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود (مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في فرص التدريب) وذلك بنسبة كبيرة. حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٦,٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,٤٪، بينما نفى ذلك باقي أفراد العينة. وهو ما يشير الى وجود هذه المشكلة بحجم كبير.

\* وأما بالنسبة لاستجابات العينة حسب المحافظات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في فرص التدريب ) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (١٥) يوضح توزيع استجابات إجمالي العينة حسب المحافظات

| المحافظة   | الاستجابة | نعم   | أحياناً لا | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|-----------|-------|------------|----------|----------|
| القاهرة    | ٢٥,٧%     | ٧٧,٩% | ٢٤%        | ٢,٤%     | ١٠٠%     |
| الإسكندرية | ٢٥,٢%     | ٢٠%   | ٥٠,٧%      | ٤%       | ١٠٠%     |
| المنوفية   | ١٥,٦%     | ٢٤,٢% | ٥٢,٦%      | ٩,٤%     | ١٠٠%     |
| المنيا     | ٢٠,٢%     | ٢٦,٢% | ٥٠,٨%      | ٢,٦%     | ١٠٠%     |
| الإجمالي   | ٢٦,٨%     | ٢٢,٢% | ٤٩,١%      | ٦,٧%     | ١٠٠%     |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود (مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في فرص التدريب)، وذلك بنسب غير قليلة كانت في أعلاها بمحافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٥,٧%، وبلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٢٢,٩%.

تليهن العاملات بمحافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٥,٢%، وبلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٢٠%.

تليهن العاملات بمحافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٢%، وبلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٢٦,٢%.

وأخيراً تأتي العاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٥,٦%، وبلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٢٤,٢%.

هذا وقد تشير نتائج الإجابة على هذا السؤال إلى تركيز أكبر للبرامج التدريبية بمحافظتي القاهرة والإسكندرية (محافظات الحضر) عنه في محافظات الريف وذلك بالإضافة إلى مشكلات التمييز في الفرص التدريبية.

\* وأما بالنسبة لاستجابات العينة حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في فرص التدريب ) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي،  
جدول رقم (٢٦) يوضح توزيع استجابات إجمالي العينة حسب القطاعات

| القطاع     | نعم   | أحيانا | لا    | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|-------|--------|-------|----------|----------|
| الحكومي    | ٢٢,٧% | ٢٧,٥%  | ٥٢,٢% | ٢,٨%     | ١٠٠%     |
| العام      | ٢٠,٦% | ٢٦,٦%  | ٤٨,٨% | ٤%       | ١٠٠%     |
| الخاص      | ٢٢,٤% | ١٨,٦%  | ٤٢,٨% | ١٥,٢%    | ١٠٠%     |
| الاستثماري | ٤٠%   | ٢٠%    | ٤٠%   | -        | ١٠٠%     |
| الإجمالي   | ٢٦,٨% | ٢٢,٤%  | ٤٩,١% | ٦,٧%     | ١٠٠%     |

في ضوء الجدول السابق يتضح ان النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود (مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في فرص التدريب)، وذلك بنسب عالية، كانت في أعلاها بالقطاع الاستثماري حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٠٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠٪.

تليهن العاملات بالقطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٤٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٨,٦٪ . تليهن العاملات بالقطاع الحكومي حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٢٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,٥٪.

وأخيرا تأتي العاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٦٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٦,٦٪.

\* أما بالنسبة للسؤال رقم (٢٦) ( توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في تولي المراكز القيادية )، فقد كانت استجابات إجمالي العينة على النحو المبين في الجدول التالي،  
جدول رقم (٢٧) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية

| القيمة   | التكرار | النسبة |
|----------|---------|--------|
| نعم      | ٢٩٧     | ٢٩,٧%  |
| أحيانا   | ٢٤٥     | ٢٤,٥%  |
| لا       | ٤١١     | ٤١,١%  |
| لا ينطبق | ٤٧      | ٤,٧%   |
| الإجمالي | ١٠٠٠    | ١٠٠%   |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود (مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى تولي المراكز القيادية ) ، وذلك بنسب كبيرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٩,٧%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٤,٥%، بينما نفى ذلك باقى أفراد العينة.

وارتفاع نسبة العاملات اللاتي أجبن بنعم إما يدل على أن هناك مشكلة كبيرة تتمثل فى التمييز فى تولي المراكز القيادية بين المرأة و الرجل.

\* أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب المحافظات على سؤال توجد ( مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى تولي المراكز القيادية )، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (١٨) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة حسب المحافظات

| المحافظة |          | الاستجابة |        |      |            |
|----------|----------|-----------|--------|------|------------|
| الإجمالي | لا ينطبق | لا        | أحيانا | نعم  |            |
| ١٠٠      | ٥,٧      | ٤٢,٤      | ٢٦,١   | ٢٩,٧ | القاهرة    |
| ١٠٠      | ٥,٢      | ٣٦,٧      | ٢٥,٢   | ٣٢,٧ | الاسكندرية |
| ١٠٠      | ٢        | ٤٠,٤      | ٢٠     | ٣٧,٦ | المنوفية   |
| ١٠٠      | ٥,٦      | ٤٦,٢      | ٢٢,٢   | ٢٠   | المنيا     |
| ١٠٠      | ٤,٧      | ٤٦,١      | ٢٤,٥   | ٢٩,٧ | الإجمالي   |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود (مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى تولي المراكز القيادية ) على مستوى المحافظات بنسب كبيرة كانت أعلاها بمحافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٧%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٥,٢%.

تليهن العاملات بمحافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,٢%.

تليهن العاملات بمحافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٩,٧%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٦,١%.

وأخيرا تأتى العاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٧,٦%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠%.

\* وأما بالنسبة لاستجابات العينة حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في تولي المركز القيادية )، فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي، جدول رقم (٦٩) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة حسب القطاعات

| الاستجابة  |  | نعم  | أحيانا | لا   | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|--|------|--------|------|----------|----------|
| القطاع     |  |      |        |      |          |          |
| الحكومي    |  | ٢٨,٩ | ٢٢,١   | ٤٥,٧ | ٢,٢      | ١٠٠      |
| العام      |  | ٣٦,٥ | ٢٥,٤   | ٤٠,٣ | ٢,٨      | ١٠٠      |
| الخاص      |  | ٢٩   | ٢٧,٩   | ٢٤,٥ | ٨,٦      | ١٠٠      |
| الاستثماري |  | ٦٠   | -      | ٤٠   | -        | ١٠٠      |
| الإجمالي   |  | ٢٩,٧ | ٤١,١   | ٤١,١ | ٤,٧      | ١٠٠      |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في تولي المراكز القيادية على مستوى القطاعات، وذلك بنسب كبيرة كانت أعلاها في القطاع الاستثماري حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٠٪، بينما لم يجب أحد بأحيانا.

تليهن النساء العاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٦,٥٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٥,٤٪.

تليهن العاملات بالقطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٧,٩٪.

وأخيرا تأتي العاملات بالقطاع الحكومي حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٨,٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,١٪.

\* أما بالنسبة للسؤال رقم (٢٧) ( يفضل رئيسك في العمل إسناد الأعمال الدقيقة إلى الرجل )، فقد كانت استجابات إجمال العينة على النحو المبين في الجدول التالي، جدول رقم (٧٠) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية

| القيمة   | الاستجابة | التكرار | النسبة |
|----------|-----------|---------|--------|
| نعم      | ×٢٢,٩     | ٣٣٩     | ×٢٢,٩  |
| أحيانا   | ×٢٦,٩     | ٢٧٩     | ×٢٦,٩  |
| لا       | ×٤٩,٢     | ٤٩٢     | ×٤٩,٢  |
| لا ينطبق | ×٥        | ٥٠      | ×٥     |
| الإجمالي | ×١٠٠      | ١٠٠٠    | ×١٠٠   |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد رايين أن الرئيس فى العمل يفضل إسناد الأعمال الحقيقية إلى الرجل، وذلك بنسبة كبيرة، حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٦,٩٪، كما يعنى أن هذه المشكلة موجودة بشكل كبير، بينما نفى ذلك باقى افراد العينة.

★ أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب المحافظات على سؤال يفضل رئيسك فى العمل إسناد الأعمال الحقيقية إلى الرجل، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى،

جدول رقم (٧) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب المحافظات

| المحافظة   | نعم   | أحيانا | لا    | لا ينطبق | الإجمالى |
|------------|-------|--------|-------|----------|----------|
| القاهرة    | ٢٨,٦٪ | ٢٢,٧٪  | ٤٢,١٪ | ٤,٦٪     | ١٠٠٪     |
| الإسكندرية | ١٩,٢٪ | ٢٦,٢٪  | ٥٢,٢٪ | ٦٪       | ١٠٠٪     |
| المنوفية   | ٢٠,٤٪ | ٢٢٪    | ٥٥,٢٪ | ٢,٤٪     | ١٠٠٪     |
| المنيا     | ٢٢,٦٪ | ١٩,٦٪  | ٤٩,٢٪ | ٧,٦٪     | ١٠٠٪     |
| الإجمالى   | ٢٢,٩٪ | ٢٦,٩٪  | ٤٩,٢٪ | ٥٪       | ١٠٠٪     |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث على مستوى المحافظات، قد رايين أن الرئيس فى العمل يفضل إسناد الأعمال الحقيقية إلى الرجل، وكان هذا رأى نسبة كبيرة من النساء العاملات بالقاهرة حيث كانت أعلى نسبة للإجابة بنعم ٢٨,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,٧٪.

تليهن النساء العاملات بمحافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٦٪ وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٩,٦٪.

تليهن النساء العاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٤٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢٪.

وأخيرا تأتى النساء العاملات بمحافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٩,٢٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٦,٢٪.

\* أما بالنسبة لاستجابات إجمالي العينة حسب القطاعات على سؤال ( يفضل رئيسك في العمل إسناد الأعمال الدقيقة إلى الرجل )، فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي،  
جدول رقم (٢٢) يوضح توزيع استجابات إجمالي العينة حسب القطاعات

| القطاع     | الاستجابة | نعم  | أحياناً | لا  | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|-----------|------|---------|-----|----------|----------|
| الحكومي    | ٢٣,٩      | ٢٠,١ | ٥٢,١    | ٢,٩ | ١٠٠      |          |
| العام      | ١٩,٤      | ٢٧,٦ | ٥٤,٤    | ٢,٦ | ١٠٠      |          |
| الخاص      | ٢٧,٦      | ٢٤,١ | ٤٠,٢    | ٧,٩ | ١٠٠      |          |
| الاستثماري | ٤٠        | ٢٠   | ٤٠      | -   | ١٠٠      |          |
| الإجمالي   | ٢٣,٩      | ٢٦,٩ | ٤٩,٢    | ٥   | ١٠٠      |          |

في ضوء الجدول السابق يتضح ان النساء العاملات عينة البحث على مستوى القطاعات، قد رأين أن الرئيس في العمل يفضل إسناد الأعمال الدقيقة إلى الرجل. وكان هذا الرأي بنسبة كبيرة في القطاعات المختلفة. ويأتي القطاع الاستثماري في المقدمة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٪٤٠، وبلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٪٢٠.

تليهن النساء العاملات بالقطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٪٢٧,٦، وبلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٪٢٤,١.

تليهن النساء العاملات بالقطاع الحكومي حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٪٢٣,٩، وبلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٪٢٠,١.

وأخيراً تأتي النساء العاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٪١٩,٤، وبلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٪٢٧,٦.



\* أما بالنسبة للسؤال رقم (٧٨) ( يفضل رئيسك في العمل التعاون مع الرجل اعتقاداً في عدم قدرتك على اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية )، فقد كانت استجابات إجمال العينة على النحو المبين في الجدول التالي،

جدول رقم (٧٢) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية

| الاستجابة | القيمة | النسبة |
|-----------|--------|--------|
| نعم       | ١٨٠    | ٢٨٪    |
| أحياناً   | ٢٢٠    | ٣٢٪    |
| لا        | ٥٤٨    | ٨٠٪    |
| لا ينطبق  | ٥٢     | ٨٪     |
| الإجمالي  | ١٠٠٠   | ١٠٠٪   |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث، قد رايين أن الرئيس في العمل يفضل التعاون مع الرجل اعتقاداً في عدم قدرة المرأة على اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية وذلك بنسبة غير قليلة، حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٨٪، وكانت نسبة الإجابة بأحياناً ٣٢٪، وهو ما يشير إلى أن المرأة العاملة تعاني من التمييز داخل العمل من الرئيس المباشر وذلك بنسبة كبيرة اعتقاداً منه بارتفاع قدرة الرجل على اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية عن المرأة، بينما نفى ذلك باقي أفراد العينة.

\* أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب المحافظات على سؤال ( يفضل رئيسك في العمل التعاون مع الرجل اعتقاداً في عدم قدرتك على اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية )، فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي،

جدول رقم (٧٣) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة حسب المحافظات

| المحافظة   | نعم  | أحياناً | لا    | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|------|---------|-------|----------|----------|
| القاهرة    | ٢٢٢  | ٢٢٢     | ٢٥٢,٢ | ٢٢,٢     | ١٠٠٠     |
| الإسكندرية | ١٢,٢ | ١٢,٢    | ٦٢,٢  | ١٢,٢     | ١٠٠٠     |
| المنوفية   | ٢٦,٦ | ٢٢,٢    | ٢٥٢,٢ | ٢,٨      | ١٠٠٠     |
| المنيا     | ١٢,٢ | ١٢,٢    | ٥٥,٢  | ٨,٦      | ١٠٠٠     |
| الإجمالي   | ٢٨   | ٢٢٢     | ٢٥٤٨  | ٥٢,٢     | ١٠٠٠     |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث، قد رايين أن الرئيس في العمل يفضل التعاون مع الرجل اعتقاداً في عدم قدرة المرأة على اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية وذلك بنسب غير قليلة على مستوى المحافظات المختلفة.

وجاءت في المقدمة النساء العاملات بمحافظة القاهرة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢٪.

وتليه النساء العاملات بمحافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٧,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٩,٢٪.

وتليه النساء العاملات بمحافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٦,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٧,٦٪.

وأخيرا تأتي النساء العاملات بمحافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٢,٧٪ بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٧,٣٪.

\* أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب القطاعات على سؤال ( يفضل رئيسك في العمل التعاون مع الرجل اعتقاداً في عدم قدرتك على اتخاذ القرار وتعمل المستولية )، فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي،

جدول رقم (٧٥) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة حسب القطاعات

| القطاع     | نعم   | أحيانا | لا    | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|-------|--------|-------|----------|----------|
| الحكومي    | ١٨,٢٪ | ١٩,٥٪  | ٥٨,٢٪ | ٤,٢٪     | ١٠٠٪     |
| العام      | ٢٦,٥٪ | ٢٢٪    | ٥٦,٥٪ | ٤٪       | ١٠٠٪     |
| الخاص      | ١٩٪   | ٢٥,٢٪  | ٤٧,٩٪ | ٢٢,٩٪    | ١٠٠٪     |
| الاستثماري | ٢٠٪   | ٢٠٪    | ٦٠٪   | -        | ١٠٠٪     |
| الإجمالي   | ١٨٪   | ٢٢٪    | ٥٤,٨٪ | ٥,٢٪     | ١٠٠٪     |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث، على مستوى القطاعات، قد رآين أن الرئيس في العمل يفضل التعاون مع الرجل اعتقاداً في عدم قدرة المرأة على اتخاذ القرار وتعمل المستولية، وذلك بنسب غير قليلة، حيث جاءت النساء العاملات بالقطاع الاستثماري في المقدمة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٠٪، وكانت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠٪.

تليه النساء العاملات بالقطاع الخاص حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٥,٢٪.

تليه النساء العاملات بالقطاع الحكومي حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٨,٢٪ بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٩,٥٪.

وأخيرا تأتي النساء العاملات بالقطاع العام حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٦,٥٪ بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢٪.

\* بالنسبة للسؤال رقم (٢٩) ينحصر نجاح المرأة في الأعمال الإدارية فقد كانت استجابات العينة الإيجابية على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٢٩) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية

| الاستجابة | القيمة | التكرار | النسبة |
|-----------|--------|---------|--------|
| نعم       | ٢٢٦    | ٢٢٦     | ٢٢,٦%  |
| أحياناً   | ٩٨٠    | ٩٨٠     | ٩,٨%   |
| لا        | ٥٨٤    | ٥٨٤     | ٥,٨٤%  |
| لا ينطبق  | ٢٠     | ٢٠      | ٢%     |
| الإجمالي  | ١٠٠٠   | ١٠٠٠    | ١٠٠%   |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث، قد رآين أن نجاح المرأة ينحصر في الأعمال الإدارية، وذلك بنسبة غير ضئيلة، حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٦%، بينما كانت نسبة الإجابة بأحياناً ٩,٨%، بينما نفى ذلك باقي أفراد العينة.

\* أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب المحافظات على سؤال ( ينحصر نجاح المرأة في الأعمال الإدارية )، فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٣٧) يوضح توزيع استجابات العينة حسب المحافظات

| المحافظة   | نعم   | أحياناً | لا   | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|-------|---------|------|----------|----------|
| القاهرة    | ٢٨,٦% | ٢٢      | ٥٨   | ١,٤%     | ١٠٠      |
| الإسكندرية | ٢٢,٧% | ١٣,٢    | ٦٠,٧ | ٢,٢%     | ١٠٠      |
| المنوفية   | ٢٤,٨% | ١٦,٨    | ٥٧,٢ | ١,٢%     | ١٠٠      |
| المنيا     | ٢٢    | ٢٦,٤    | ٥٨,٨ | ٢,٨%     | ١٠٠      |
| الإجمالي   | ٢٢,٦% | ٩٨      | ٥٨٤  | ٢        | ١٠٠      |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث، قد رآين أن ( نجاح المرأة ينحصر في الأعمال الإدارية )، وذلك بنسب غير قليلة على مستوى المحافظات المختلفة.

وحاجت في المقدمة النساء العاملات بمحافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٤,٨%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ١٦,٨%.

وتليهن النساء العاملات بمحافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٧%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ١٣,٢%.

وتليهن النساء العاملات بمحافظه المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٦,٤٪.

وأخيرا تأتى النساء العاملات بمحافظة القاهرة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٨٨,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢٪.

\* أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب القطاعات على سؤال ( ينحصر نجاح المرأة فى الأعمال الإدارية) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٧٨) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة حسب القطاعات

| القطاع     | نعم   | أحيانا لا | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|-------|-----------|----------|----------|
| الحكومى    | ٢١,٩٪ | ٢٠,١٪     | ٥٥,٨٪    | ١٠٠٪     |
| العام      | ٢٢٪   | ١٤,١٪     | ٦٠,٥٪    | ١٠٠٪     |
| الخاص      | ٢٠,٢٪ | ١٧,٩٪     | ٦٠,٢٪    | ١٠٠٪     |
| الاستثمارى | -     | ٢٠٪       | ٨٠٪      | ١٠٠٪     |
| الإجمالي   | ٢١,٦٪ | ١٨٪       | ٥٨,٤٪    | ١٠٠٪     |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث على مستوى القطاعات، قد راي أن نجاح المرأة ينحصر فى الأعمال الإدارية وذلك بنسب غير ضئيلة، حيث جاء القطاع العام فى المقدمة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٤,١٪.

تليهن النساء العاملات بالقطاع الحكومى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢١,٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠,١٪.

تليهن النساء العاملات بالقطاع الخاص حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٧,٩٪.

تليهن فى الترتيب الأخير النساء العاملات بالقطاع الاستثمارى حيث لم تجب أى منهن بنعم ولكن بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠٪ من إجمالى العاملات بهذا القطاع.

ويؤكد ذلك على توسع القطاع الاستثمارى والقطاع الخاص عن القطاعات الأخرى فى تحميل المرأة بالعديد من الأعمال والتخصصات بحيث لا ينحصر دورها فى الأعمال الإدارية فقط.

\* بالنسبة للسؤال رقم (٣٠) ( يميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم )، فقد كانت استجابات إجمالي العينة على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٣٩) يوضح توزيع استجابات إجمالي العينة الإجمالية

| القيمة<br>الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---------------------|---------|--------|
| نعم                 | ٣٩      | ٣,٩%   |
| أحيانا              | ٢٨٦     | ٢٨,٦%  |
| لا                  | ٣٩      | ٣,٩%   |
| لا ينطبق            | ٣٦      | ٣,٦%   |
| الإجمالي            | ١٠٠٠    | ١٠٠%   |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث، قد رآين أن بعض أصحاب الأعمال يميلون إلى عدم توظيف المرأة لديهم، وذلك بنسبة عالية جدا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣,٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٨,٦٪. بينما نفي ذلك باقي أفراد العينة.

وبذلك نجد أن النساء العاملات وبنسبة كبيرة لديهن فتاعة بأن أصحاب الأعمال ( القطاع الخاص ) يفضلون عدم توظيف النساء، وهذا قد يعود إلى نظرة أصحاب الأعمال إلى كثرة الظروف والمزايا التي قد تعوق المرأة عن مواصلة العمل.

\* أما بالنسبة لاستجابات إجمالي عينة البحث حسب المحافظات على سؤال ( يميل أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم)، فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٨٠) يوضح توزيع استجابات إجمالي العينة حسب المحافظات

| المحافظة   | نعم  | أحيانا | لا   | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|------|--------|------|----------|----------|
| القاهرة    | ٤٠   | ٤٠,٦   | ٣٨   | ١,٤      | ١٠٠      |
| الإسكندرية | ٣٦   | ٣٩,٣   | ٣٤   | ٠,٧      | ١٠٠      |
| المنوفية   | ٣٨,٤ | ٣٣,٧   | ٢٤,٤ | ٤        | ١٠٠      |
| المنيا     | ٣٦,٦ | ٤٠,٨   | ٢٣,٦ | ٤        | ١٠٠      |
| الإجمالي   | ٣٣,٩ | ٣٨,٦   | ٢٦,٩ | ٢,٦      | ١٠٠      |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث، قد رآين أن بعض أصحاب الأعمال يميلون إلى عدم توظيف المرأة لديهم على مستوى جميع المحافظات، وبنسب متقاربة وعالية.

وجاءت النساء العاملات بمحافظة القاهرة في المقدمة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٠٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٤٠,٦٪.

تليهن النساء العاملات بمحافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٨,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٣,٢٪.

تليهن النساء العاملات بمحافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٩,٦٪.

وأخيرا تأتى النساء العاملات بمحافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٦,٦٪، وكانت نسبة الإجابة بأحيانا ٤٠,٨٪.

\* أما بالنسبة لاستجابات إجمالي عينة البحث حسب القطاعات على سؤال (يميل بعض أصحاب

الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم) ، فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٨١) يوضح توزيع استجابات إجمالي العينة حسب القطاعات

| القطاع     | نعم  | أحيانا | لا   | لا ينطبق | الإجمالي |
|------------|------|--------|------|----------|----------|
| الحكومي    | ٣٣,٩ | ٣٩,٦   | ٢٣,٤ | ٢,١      | ١٠٠      |
| العام      | ٣٩,١ | ٣٨,٢   | ٢٦   | ٦,٦      | ١٠٠      |
| الخاص      | ٣٩   | ٣٧,٩   | ٢٠   | ٢,٨      | ١٠٠      |
| الاستثمارى | ٨٠   | -      | ٢٠   | -        | ١٠٠      |
| الإجمالي   | ٣٦,٦ | ٣٨,٦   | ٢٦,٩ | ٢,٦      | ١٠٠      |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث، قد رآين أن بعض أصحاب الأعمال يميلون إلى عدم توظيف المرأة لديهم، على مستوى القطاعات، وذلك بنسب عالية وجاءت النساء العاملات بالقطاع الاستثمارى في المقدمة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨٠٪، بينما لم يعبأ أحد بأحيانا.

تليهن النساء العاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٩,١٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٨,٢٪.

تليهن النساء العاملات بالقطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٧,٩٪.

تليهن النساء العاملات بالقطاع الحكومى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٣,٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٩,٦٪.

\* أما بالنسبة للسؤال رقم (٦) ( ما المعوقات التي تحول دون وصول المرأة العاملة لتولى المناصب القيادية ) (كثير من متفرقي) فقد كانت استجابات إجمال السينة مرتبة ترتيباً تنازلياً على النحو المبين في الجدول التالي.

جدول رقم (٨٢) يوضح توزيع استجابات السينة الإجمالية

| لا    | نعم   | الاستجابة   |
|-------|-------|---|
|       |       | للتغير  |
| ×٤٥,٤ | ×٥٤,٦ | عدم اقتناع بعض المسؤولين بقدرة المرأة على القيادة               |
| ×٧٨,٤ | ×٢١,٦ | محدودية طموح المرأة في تولي المناصب القيادية                    |
| ×٥٦,٢ | ×٤٣,٧ | نظرة الرجل إلى المرأة على أنها ضعيفة وتابعة وليست قائدة         |
| ×٦٦,٦ | ×٣٣,٤ | ضيق الوقت المتاح لاستكمال التدريب اللازم للترقية                |
| ×٦٧,٨ | ×٣٢,٢ | ميل بعض النساء للعمل الروتيني                                   |
| ×٧٥,٢ | ×٢٤,٨ | النظر إلى دور المرأة على أنه دور هامشي بل معوق للعمل            |
| ×٧٠,٢ | ×٢٩,٨ | نظرة المجتمع للمرأة على أنها غير كفء لتولي بعض المناصب القيادية |
| ×٧١,١ | ×٢٨,٩ | ليس لدى المرأة القدرة على حضور مناسبات واحتفالات خاصة بالعمل    |
| ×٨٥   | ×١٥   | عدم قدرة المرأة على التعامل مع المواقف الصعبة                   |

في ضوء الجداول السابقة يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد اختلفت وجهة نظرهن حول المعوقات التي قد تحول دون وصول المرأة العاملة لتولى المناصب القيادية، وكانت إجابتهن على الترتيب التالي من حيث الإجابة بنعم:

١. عدم اقتناع بعض المسؤولين بقدرة المرأة على القيادة.
٢. نظرة الرجل إلى المرأة على أنها ضعيفة وتابعة وليست قائدة.
٣. ضيق الوقت المتاح لاستكمال التدريب اللازم للترقية.
٤. ميل بعض النساء للعمل الروتيني.
٥. نظرة المجتمع للمرأة على أنها غير كفء لتولي بعض المناصب القيادية.
٦. النظر إلى دور المرأة على أنه دور هامشي بل معوق للعمل.
٧. ليس لدى المرأة القدرة على حضور مناسبات واحتفالات خاصة بالعمل.
٨. محدودية طموح المرأة في تولي المناصب القيادية.
٩. عدم قدرة المرأة على التعامل مع المواقف الصعبة.

★ أما بالنسبة لاستجابات إجمال العينة حسب المحافظات على سؤال ( ما المواقف التي تحول دون وصول المرأة العاملة لتولى المناصب القيادية ) ( أكثر من متغير) فقد كانت على النحو اللين في الجدول التالي،

جدول رقم (٨٢) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية بنعم حسب المحافظات

| المحافظة  | التغير | القاهرة | الإسكندرية | المنوفية | الدنيا |
|---|--------|---------|------------|----------|--------|
|   |        |         |            |          |        |
| عدم اقتناع بعض المسؤولين بقدرة المرأة على القيادة               | ٥٨,١   | ٥٨,٧    | ٦١,٧       | ٥٨,٦     | ٥٨,٦   |
| محدودية طموح المرأة في تولي المناصب القيادية                    | ٢٠,٩   | ٢٤,٧    | ٢٢,٤       | ١٨       | ١٨     |
| نظرة الرجل إلى المرأة على أنها ضعيفة وتابعة وليست قائدة         | ٤٢,٧   | ٤٨      | ٤٨,٤       | ٣٦,٤     | ٣٦,٤   |
| ضيق الوقت المتاح لاستكمال التدريب اللازم للترقية                | ٢٩,١   | ٣٦,٧    | ٢٤,٤       | ٣٦,٤     | ٣٦,٤   |
| ميل بعض النساء للعمل الروتيني                                   | ٢٠,٩   | ٢٨,٧    | ٢٥,٦       | ٣٦,٨     | ٣٦,٨   |
| النظر إلى دور المرأة على أنه هامشي بل معوق للعمل                | ٣٦,٣   | ٢٠,٧    | ٢٧,٦       | ٢٢,٤     | ٢٢,٤   |
| نظرة المجتمع للمرأة على أنها غير كفه لتولى بعض المناصب القيادية | ٢٤,٩   | ٢٨      | ٢٩,٢       | ٢٠,٤     | ٢٠,٤   |
| ليس لدى المرأة القدرة على حضور مناسبات خاصة بالعمل              | ٢٢,٢   | ٢٤,٧    | ٢٩,٦       | ٢٠       | ٢٠     |
| عدم قدرة المرأة على التعامل مع المواقف الصعبة                   | ١٢,٤   | ١٨,٧    | ١٥,٦       | ١٤,٤     | ١٤,٤   |

في ضوء الجداول السابقة يتضح أن النساء العاملات عينة البحث، قد اختلفت وجهة نظرهن حول المواقف التي قد تحول دون وصول المرأة العاملة لتولى المناصب القيادية، وكانت اجابتهن على الترتيب التالي من حيث الاجابة بنعم:

١. عدم اقتناع بعض المسؤولين بقدرة المرأة على القيادة.
٢. نظرة الرجل إلى المرأة على أنها ضعيفة وتابعة وليست قائدة.
٣. ضيق الوقت المتاح لاستكمال التدريب اللازم للترقية.
٤. ميل بعض النساء للعمل الروتيني.
٥. نظرة المجتمع للمرأة على أنها غير كفه لتولى بعض المناصب القيادية.
٦. النظر إلى دور المرأة على أنه هامشي بل معوق للعمل.
٧. ليس لدى المرأة القدرة على حضور مناسبات واحتفالات خاصة بالعمل.
٨. محدودية طموح المرأة في تولي المناصب القيادية.
٩. عدم قدرة المرأة على التعامل مع المواقف الصعبة.



\* أما بالنسبة لاستجابات إجمال المينة حسب القطاعات على سؤال ( ما المعوقات التي تحول دون وصول المرأة العاملة لتول المناصب القيادية ) ( أكثر من متغير) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي،

جدول رقم (٨٤) يوضح توزيع استجابات إجمال المينة حسب القطاعات

| القطاع  | الحكومي | العام | الخاص | الاستثماري | المتغير |
|---|---------|-------|-------|------------|---------|
|   |         |       |       |            |         |
| عدم اقتناع بعض المسؤولين بقدرة المرأة على القيادة               | ٥٠,٨    | ٦٣,٢  | ٥٢,١  | ٦٠         | -       |
| محدودية طموح المرأة في تولي المناصب القيادية                    | ٦٣      | ٦٩,٤  | ٦٣,٧  | -          | -       |
| نظرة الرجل إلى المرأة على أنها ضعيفة وتابعة وليست فائدة         | ٤٢      | ٤٤,٤  | ٤٦,٦  | -          | -       |
| ضيق الوقت المتاح لاستكمال التدريب اللازم للترقية                | ٦٥,٢    | ٦٧    | ٦٣,٦  | ٦٠         | -       |
| ميل بعض النساء للعمل الروتيني                                   | ٦٣,٩    | ٦٥,٨  | ٦٥,٢  | ٦٠         | -       |
| النظر إلى دور المرأة على أنه هامشي بل معوق للعمل                | ٦٣,٤    | ٦٦    | ٦٠,٢  | ٦٠         | -       |
| نظرة المجتمع للمرأة على أنها غير كفه لتولي بعض المناصب القيادية | ٦٨,٩    | ٦٥,٤  | ٦٥,٥  | -          | -       |
| ليس لدى المرأة القدرة على حضور مناسبات خاصة بالعمل              | ٦٣,٦    | ٦٣,٦  | ٦٥,٩  | -          | -       |
| عدم قدرة المرأة على التعامل مع المواقف الصعبة                   | ٦٧,١    | ٦٣,١  | ٦٤,٥  | -          | -       |

في ضوء الجداول السابقة يتضح أن النساء العاملات عينة البحث، قد اختلفت وجهة نظرهن حول المعوقات التي قد تحول دون وصول المرأة العاملة لتول المناصب القيادية، وكانت إجابتهن على الترتيب التالي من حيث الإجابة بنعم :

١. عدم اقتناع بعض المسؤولين بقدرة المرأة على القيادة.
٢. نظرة الرجل إلى المرأة على أنها ضعيفة وتابعة وليست فائدة.
٣. ضيق الوقت المتاح لاستكمال التدريب اللازم للترقية.
٤. ميل بعض النساء للعمل الروتيني.
٥. نظرة المجتمع للمرأة على أنها غير كفه لتولي بعض المناصب القيادية.
٦. النظر إلى دور المرأة على أنه هامشي بل معوق للعمل.
٧. ليس لدى المرأة القدرة على حضور مناسبات واحتفالات خاصة بالعمل.
٨. محدودية طموح المرأة في تولي المناصب القيادية.
٩. عدم قدرة المرأة على التعامل مع المواقف الصعبة.

## استنتاجات عامة

خلاصة القول أن المرأة العاملة المصرية تعاني من مشكلات عديدة اجتماعية ومشاكل خاصة بالعمل ومشاكل خاصة بالتمييز ضد المرأة في تولي المناصب القيادية ويمكن حصرها فيما يلي:

### المشكلات الاجتماعية:

- نظرة المجتمع للمرأة على أنها أفقر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل مازالت هي النظرة التي تسيطر على أفكار شريحة كبيرة من أفراد المجتمع رغم مرور ما يزيد على قرنين على خروج المرأة للعمل، وذلك يظهر جليا من خلال استجابات أفراد العينة.
- المرأة العاملة تكاد لا تجد أى فسحة من الوقت للترويح عن نفسها وأسررتها ويبدو ذلك بنسبة كبيرة تقارب نصف أفراد العينة تقريبا.
- بشكل تعدد الأدوار للمرأة العاملة دورها كربة منزل وام وزوجة وامرأة عاملة وصعوبة إدارة وتوزيع وقتها على هذه الأدوار مشكلة كبرى لها فهي تشعر بأن عملها دائما غير مكتمل.. أو هكذا يشعر من حولها بأنها لا تؤدي عملها كما ينبغي .
- يلاحظ أن المرأة العاملة أقل من غيرها في تكوين علاقات اجتماعية كما أنها غير متواصلة مع الأقارب والأصدقاء والجيران بالقدر الكافي وذلك بنسبة كبيرة والسبب الرئيسى في ذلك هو العمل.
- تمثل مشكلة عودة المرأة العاملة الى المنزل بعد عودة ابنائها من المدارس مشكلة حقيقية لها حيث عانى من ذلك ما يقرب من ربع إجمالى حجم العينة.
- أرجح كثير من أفراد العينة إلى أن وسائل الإعلام لها دور كبير في التركيز على الصور السلبية للمرأة العاملة دون إبراز الجوانب الإيجابية لعمل المرأة والنماذج الناجحة الغالبة منها.
- تمثل مشكلة عدم تعاون أفراد الأسرة من الزوج والأبناء في الأعمال المنزلية مشكلة كبيرة لأفراد العينة تقارب ربع أفراد العينة ومن أطراف المقترحات مطالبة بعض النساء العاملات بإصدار تشريع يلزم الأزواج بالمشاركة في الأعمال المنزلية.
- انخفاض مشكلات المرأة العاملة مع الزوج بسبب العمل، يدل على حاجة الأسرة الملحة الى عمل الزوجة ودخلها وقد أصبح هنا واقع اقتصادى للأسرة المصرية يتطلب المشاركة في تحمل الأعباء الاقتصادية لها.
- لم يمثل وصول المرأة العاملة إلى مستوى إدارى أعلى من الزوج مشكلة تذكر لها حيث لم تعبر ذلك إلا لنسبة ضئيلة لا تتجاوز ٢,٤% ربما لندرة حدوث تلك الحالة في مجتمع العمل.

❑ مثلت الاتصالات التليفونية الخاصة بالعمل في المنزل مشكلة غير مؤثرة بشكل كبير لدى عينة البحث.

#### أما بالنسبة للمشكلات التي تتعلق بطبيعة العمل:

❑ مثلت المشكلات بسبب [ كثرة العمل والإرهاق ] أعلى نسبة مشكلات تعاني منها المرأة العاملة.

❑ كذلك كانت المشكلات بسبب [ المواصلات ] أعلى مشكلة تعاني منها النساء العاملات.

❑ بينما كانت مشكلات التعامل مع الرؤساء أو الرؤوسين أو الجمهور مشكلات ضئيلة التأثير على المرأة العاملة.

#### أما بالنسبة لتولى المرأة المراكز القيادية:

❑ فقد رأت نسبة تقارب ربع إجمالى العينة أن هناك تمييز بين الرجل والمرأة في نوع العمل كما أن الرئيس في العمل يفضل عادة إسناد الأعمال الدقيقة للرجل.

❑ كما رأت نسبة عالية من النساء العاملات اقترنت لثلث إجمالى العينة أن هناك تمييز بين الرجل والمرأة في تولى المراكز القيادية.

❑ كما رأت نسبة غير قليلة تقارب ربع إجمالى العينة أن نجاح المرأة ينحصر في الأعمال الإدارية.

❑ كما رأت نسبة تقارب النصف تقريبا أن أصحاب الأعمال يفضلون عدم توظيف المرأة لديهم.

❑ بينما كان سبب ( عدم اقتناع بعض المسؤولين بقدرة المرأة على القيادة ) من أهم الأسباب التي تحول دون وصول المرأة العاملة لتولى المناصب القيادية.





الفصل الخامس  
المشكلات الاقتصادية  
للمرأة العاملة



## المشكلات الاقتصادية

أدى نزول المرأة ليدان العمل إلى كثير من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية، وتلك المشكلات لم تكن قاصرة على منطقة دون منطقة أو العالم العربي دون العالم الغربي أو الدول النامية دون الدول الصناعية المتقدمة ولكنها مشكلة عامة، فإينما دارت عجلة الإنتاج واختلط العمال لابد من ظهور المشكلات ونحاول في هذه الدراسة ومن خلال استخدام برنامج ( SPSS ) للعلوم الاجتماعية لتحليل استجابات العينة حول بعض الأسئلة الخاصة بالمشكلات الاقتصادية التعرف على حجم تلك المشكلات.

\* بالنسبة لسؤال رقم (٢٧) (هل تشاركين بدخلك الشهري في نفقات أسرتك ؟) فقد كانت استجابات إجمالى العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٨٥) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة

| القيمة<br>للتغير       | التكرار | النسبة |
|------------------------|---------|--------|
| لا أشارك               | ١٢٥     | ١٢,٥%  |
| أشارك بنسبة ٢٥% تقريبا | ١٠٩     | ١٠,٩%  |
| أشارك بنسبة ٥٠% تقريبا | ١٥٧     | ١٥,٧%  |
| أشارك بكل دخلي تقريبا  | ٦٠٩     | ٦٠,٩%  |
| الإجمالى               | ١٠٠٠    | ١٠٠%   |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن نحو سؤال (مدى المشاركة فى نفقات الأسرة) حيث بلغت نسبة الإجابة بأشارك بكل دخلي تقريبا ٦٠,٩%، ثم بلى ذلك الإجابة بـ (أشارك بنسبة ٥٠% تقريبا) حيث بلغت النسبة ١٥,٧% .

ثم بلى ذلك الإجابة بـ (لا أشارك) حيث بلغت النسبة ١٢,٥% ثم تأتى فى المرتبة الأخيرة الإجابة بـ (أشارك بنسبة ٢٥% تقريبا) حيث بلغت النسبة ١٠,٩% .

ويشير ذلك إلى أن أجر المرأة العاملة أصبح جزء أساسى من دخل الأسرة بل إن ما يقرب من ثلثى النساء العاملات تشارك بكامل دخلها فى نفقات الأسرة، وبالتالي يؤثر هذا الدخل بشكل مباشر على المستويين الاقتصادى والاجتماعى للأسرة المصرية.

\* بالنسبة لاستجابات العينة على مستوى المحافظات على سؤال ( هل تشاركون بدخلك الشهري في نفقات اسرتك؟) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٨٦) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة على مستوى المحافظات

| المحافظه   | لا تشارك | أشارك بنسبة ٢٥% | أشارك بنسبة ٥٠% تقريباً | أشارك بكل دخلي تقريباً |
|------------|----------|-----------------|-------------------------|------------------------|
| القاهرة    | ١١,٧%    | ١٣,١%           | ٢٧,٤%                   | ٥٧,٧%                  |
| الإسكندرية | ١٩,٢%    | ١٧,٢%           | ١٤%                     | ٥٣,٢%                  |
| المنوفية   | ٢٧,٦%    | ٩,٦%            | ١٤,٤%                   | ٦٨,٤%                  |
| المنيا     | ١٤,٤%    | ٢٧,٦%           | ١٥,٦%                   | ٦٢,٤%                  |
| الإجمالي   | ٢١,٥%    | ١٠,٩%           | ١٥,٧%                   | ٦٠,٩%                  |

في ضوء الجدول السابق يتضح ان النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت نسبة مشاركتهن في الاعباء الاقتصادية فقد كانت على النحو التالي :

- بالنسبة لمغير ( لا أشارك في نفقات الأسرة ) حيث تأتي محافظة الاسكندرية في مقدمة المحافظات التي لا تشارك فيها المرأة في اعماء الاسرة بنسبة كبيرة حيث بلغت نسبة الاحابة ب ( لا أشارك ) ١٩,٢% وتليها محافظة المنيا بنسبة ١٤,٤% ثم يليها محافظة القاهرة بنسبة ١١,٧% وفي الاخير تأتي محافظة المنوفية بنسبة ٢٧,٦%.
- أما بالنسبة لمغير ( أشارك بنسبة ٢٥% من الدخل تقريباً) فتأتي محافظة الاسكندرية في المقدمة بنسبة بلغت ١٩,٢%. وتليها محافظة القاهرة بنسبة ١٣,١% ثم تليها محافظة المنوفية بنسبة ٢٧,٦% ثم تأتي في الأخير محافظة المنيا حيث بلغت النسبة ٩,٦%.
- أما بالنسبة لمغير ( أشارك بنسبة ٥٠% من الدخل تقريباً). فتأتي في المقدمة محافظة القاهرة حيث بلغت النسبة ٢٧,٤% ثم تليها محافظة المنيا بنسبة ١٥,٦% ثم تليها محافظة المنوفية بنسبة ١٤,٤% وتأتي في الأخير محافظة الاسكندرية بنسبة بلغت ١٤%.
- أما بالنسبة لمغير (أشارك بكل دخلي تقريباً ) فتأتي في المقدمة محافظة المنوفية حيث بلغت النسبة فيها ٦٨,٤% ثم تليها محافظة المنيا بنسبة ٦٢,٤% ثم تليها محافظة القاهرة بنسبة ٥٧,٧% وتأتي في الأخير محافظة الإسكندرية بنسبة بلغت ٥٣,٢%.



\* بالنسبة لاستجابات إجمالي العينة حسب المحافظات على سؤال ( هل تشاركين بدخلك الشهري في نفقات أسرته؟) فقد كتبت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٨٧) يوضح توزيع إجمالي العينة على مستوى القطاعات

| القطاع     | لا تشارك | تشارك بنسبة ٢٥٪ من الدخل تقريباً | تشارك بنسبة ٥٠٪ تقريباً | تشارك بكل دخل تقريباً |
|------------|----------|----------------------------------|-------------------------|-----------------------|
| الحكومي    | ١٠,٢٪    | ١٠,١٪                            | ١٥,٨٪                   | ٦٢,٩٪                 |
| العام      | ١٥,٢٪    | ١٠,٥٪                            | ١٢,٥٪                   | ٦١,٧٪                 |
| الخاص      | ١٢,٨٪    | ١٢,١٪                            | ١٨,٦٪                   | ٥٥,٥٪                 |
| الاستثماري | -        | ٤٠٪                              | -                       | ٦٠٪                   |
| الإجمالي   | ١٢,٥٪    | ١٠,٩٪                            | ١٥,٧٪                   | ٦٠,٩٪                 |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث على مستوى القطاعات قد تفاوتت استجابتهن على النحو التالي:

١. بالنسبة لتغير ( لا تشارك ) فتأتى في مقدمة القطاعات القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٥,٢٪، يليه القطاع الخاص بنسبة ١٢,٨٪، ثم يليه القطاع الحكومي بنسبة ١٠,٢٪، ويأتى في الأخير القطاع الاستثماري حيث لم يجب أحد بنعم.
٢. بالنسبة للمتغير (تشارك بنسبة ٢٥٪ من الدخل تقريباً) فيأتى في مقدمة القطاعات القطاع الاستثماري حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٠٪، تقريباً ثم يليه القطاع الخاص بنسبة ١٢,١٪، ثم يليه القطاع العام بنسبة ١٨,٥٪، ويأتى في الأخير القطاع الحكومي حيث بلغت نسبته ١٠,١٪.
٣. بالنسبة لتغير ( تشارك بنسبة ٥٠٪ من الدخل تقريباً ) فيأتى في مقدمة القطاعات القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٨,٦٪، يليه القطاع الحكومي بنسبة ١٥٪، ثم يليه القطاع العام بنسبة ١٢,٥٪، ويأتى في الأخير القطاع الاستثماري حيث لم يجب أحد بنعم.
٤. بالنسبة لتغير ( تشارك بكل دخل تقريباً ) فيأتى في مقدمة القطاعات القطاع الحكومي حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم تشارك بكل دخل تقريباً ٦٢,٩٪، يليه القطاع العام بنسبة ٦١,٧٪، ثم يليه القطاع الاستثماري بنسبة ٦٠٪، ويأتى في الأخير القطاع الخاص حيث بلغت نسبته ٥٥,٥٪.

ويتضح مما سبق ارتفاع نسبة النساء العاملات اللاتي تشاركن بكل دخلهن وهذا يوضح الدور الهام والأهمية الكبيرة للعامل الاقتصادي في خروج المرأة إلى العمل حيث أن ارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة الذي تعاني منه غالبية الأسر جعل من خروج المرأة للعمل أهمية كبيرة وضرورة اقتصادية لسد احتياجات الأسرة من مأكول وملبس وعلاج وتعليم.

★ بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية على سؤال رقم (٢٢) ( هل الدخل الشهري ضعيف بالمقارنة

بالزملاء الرجال ؟) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٨٨) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة

| القيمة<br>الاستجابية | التكرار | النسبة المئوية |
|----------------------|---------|----------------|
| نعم                  | ٢٣٩     | ٢٣,٩%          |
| أحيانا               | ١٢٥     | ١٢,٥%          |
| لا                   | ٥٨٥     | ٥٨,٥%          |
| لا ينطبق             | ٥١      | ٥,١%           |
| الإجمالي             | ١٠٠٠    | ١٠٠%           |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل الدخل الشهري ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال ؟ ) حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٣,٩%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٢,٥%، بينما نفي ذلك باقى افراد العينة.

★ بالنسبة لاستجابات العينة حسب المحافظات على سؤال ( هل الدخل الشهري ضعيف بالمقارنة

بالزملاء الرجال؟) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي :

جدول رقم (٨٩) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى المحافظات

| المحافظة   | نعم   | أحيانا | لا    | لا ينطبق |
|------------|-------|--------|-------|----------|
| القاهرة    | ٢٥,٧% | ١٤,٦%  | ٥٤,٦% | ٥,١%     |
| الإسكندرية | ٢٧,٢% | ٨,٧%   | ٥٦%   | ٨%       |
| المنوفية   | ٣,٦%  | ١٠,٨%  | ٦٨,٨% | ٢,٨%     |
| الفياء     | ٢٥,٦% | ٣,٦%   | ٥٥,٢% | ٥,٦%     |
| الإجمالي   | ٢٣,٩% | ١٢,٥%  | ٥٨,٥% | ٥,١%     |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث تأتى فى المقدمة محافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم يوجد ضعف فى الدخل الشهرى بالمقارنة بالزملاء الرجال ٢٧,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٨,٧٪. ثم تليها محافظة القاهرة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٥,٧٪، ونسبة الإجابة بأحيانا ١٤,٦٪، ثم تليها محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٥,٦٪، ونسبة الإجابة بأحيانا ١٣,٦٪. وتأتى أخيراً محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٧,٦٪ بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٠,٨٪.

★ بالنسبة لاستجابات العينة حسب القطاعات عن سؤال (هل الدخل الشهرى ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٩٠) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة على مستوى القطاعات

| القطاع     | الاستجابة | نعم   | أحيانا | لا   | لا ينطبق |
|------------|-----------|-------|--------|------|----------|
| الحكوى     | ٢٧,١٪     | ١٢,٧٪ | ٥٥,١٪  | ٥    |          |
| العام      | ٢٦,٩٪     | ١٢,١٪ | ٦٨,٥٪  | ٢,٤٪ |          |
| الخاص      | ٢٤,٥٪     | ١٢,٨٪ | ٥٥,٢٪  | ٢,٦٪ |          |
| الاستثمارى | ٤٠٪       | -     | ٦٠٪    | -    |          |
| الإجمالى   | ٢٣,٩٪     | ١٢,٥٪ | ٥٨,٥٪  | ٥,١٪ |          |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث جاء فى مقدمة القطاعات القطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٠٪، بينما لم يجب أحد بأحيانا، ويليه القطاع الحكوى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٧,١٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٢,٧٪. ثم يليه القطاع الخاص حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٤,٥٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٢,٨٪، ويأتى القطاع العام فى الأخير حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٦,٩٪ بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٣,١٪.

ومن الملاحظ هنا أن نسبة غير قليلة تقترب من ربع أفراد العينة قد أكدت أن دخلها ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال، وهذا إن دل على شئ فإلما يدل على أن تفاوت الدخل الإجمالى ليس له علاقة بالتمييز فى الأجر، فالأجر وفق قانون العمل لا يوجد فيه تمييز ولكن هناك دخول وأعمال إضافية قد يختص بها الرجال ولا يسند القيام بها للنساء لظروف خاصة بهن لعدم القيام ببعض الأعمال وكذلك عدم استمرار فى العمل مساء.

\* بالنسبة لاستجابات المينة الإجمالية على السؤال رقم (٢٤) ( هل توجد عدالة فى توزيع المكافآت

والحوافز؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى،

جدول رقم (٩١) يوضح توزيع استجابات إجمال المينة

| النسبة | التكرار | القيمة<br>للتغير |
|--------|---------|------------------|
| ×٤٥,٨  | ٤٥٨     | نعم              |
| ×٢٢,١  | ٢٢١     | أحيانا           |
| ×٢٠    | ٢٠٠     | لا               |
| ×٢,١   | ٢١      | لا ينطبق         |
| ×١٠٠   | ١٠٠٠    | الإجمالي         |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل توجد عدالة فى توزيع المكافآت والحوافز ) حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٥,٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,١٪، بينما نفى ذلك باقى أفراد العينة.

\* بالنسبة لاستجابات المينة حسب المحافظات على سؤال ( هل توجد عدالة فى توزيع المكافآت

والحوافز؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى،

جدول رقم (٩٢) يوضح توزيع استجابات إجمال المينة على مستوى المحافظات

| القطاع     | نعم   | أحيانا | لا    | لا ينطبق |
|------------|-------|--------|-------|----------|
| القاهرة    | ×٣٦,١ | ×٢٠    | ×٢٢,٢ | ×١,١     |
| الإسكندرية | ×٣٦,٢ | ×٢٣,٢  | ×٤٢   | ×٣,٢     |
| المنوفية   | ×٥٤,٤ | ×١٨,٤  | ×٣٦   | ×١,٢     |
| المنيا     | ×٥٨,٨ | ×١٤    | ×٢٢,٦ | ×٢,٦     |
| الإجمالي   | ×٤٥,٨ | ×٢٢,١  | ×٢٠   | ×٢,١     |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال هل توجد عدالة فى توزيع المكافآت والحوافز، حيث تأتى فى المقدمة محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم توجد عدالة فى توزيع المكافآت والحوافز ٥٨,٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٤٪، وتليها محافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٥٤,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٨,٤٪، ثم

بإليها محافظة القاهرة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٦,٦٪، بينما بلغت الإجابة بأحياناً ٢٠٪، وتأتى فى الآخر محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٦,٢٪، بينما نسبة الإجابة بأحياناً ٢٢,٣٪.

\* بالنسبة لاستجابات إجمالي العينة حسب القطاعات على سؤال ( هل توجد عدالة فى توزيع المكافآت والحوافز ؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم ( ٩٢ ) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة على مستوى القطاعات

| القطاع     | نعم   | أحياناً | لا    | لا ينطبق |
|------------|-------|---------|-------|----------|
| الحكومي    | ٤٥,١٪ | ١٧,٢٪   | ٣٦,٣٪ | ١,٣٪     |
| العام      | ٤٤,٤٪ | ٣٦,٦٪   | ٢٨,٢٪ | ٨٪       |
| الخاص      | ٤٧,٩٪ | ٢٥,٩٠٪  | ٢٦,٧٪ | ٨,٥٪     |
| الاستثمارى | ٦٠٪   | ٢٠٪     | ٢٠٪   | -        |
| الإجمالي   | ٤٥,٨٪ | ٢٢,١٪   | ٢٠٪   | ٢,١٪     |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل توجد عدالة فى توزيع المكافآت والحوافز ؟ ) يأتى فى مقدمة القطاعات القطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٠٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٢٠٪، وبإليه القطاع الخاص حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤٧,٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٢٥,٩٪، ثم يليه القطاع الحكومى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤٥,١٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٣٦,٣٪، ويأتى القطاع العام فى الآخر حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٤,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحياناً ٣٦,٢٪.

مما سبق يتضح أن نسبة كبيرة تؤكد وجود عدالة فى توزيع المكافآت والحوافز وهو الوضع الطبيعى فى الفئتين المصرية التى تحرم التفرقة على أساسى الدين أو الجنس. وإن كانت الأرقام تشير إلى انخفاض الشعور بعدالة توزيع المكافآت والحوافز بالقطاع العام والقطاع الحكومى عنها فى القطاع الاستثمارى والقطاع الخاص.

★ بالنسبة لسؤال رقم (٢٥) ( هل تمثل زيادة عدد أفراد الأسرة مشكلات مادية للمرأة العاملة؟ ) فقد

كانت استجابات إجمالى العينة على النحو المبين فى الجدول التالى،

جدول رقم (٩٤) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة

| النسبة | التكرار | القيمة<br>الاستجابة |
|--------|---------|---------------------|
| ٢٤,٥%  | ٦٥٥     | نعم                 |
| ٢٦,٢%  | ٦٦٧     | أحيانا              |
| ٢١,٢%  | ٥٨٢     | لا                  |
| ٧,٩%   | ٢١٩     | لا ينطبق            |
| ١٠٠%   | ١٠٠٠    | الإجمالى            |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال هل تمثل زيادة عدد أفراد الأسرة مشكلات مادية للمرأة العاملة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٤,٥%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٦,٢%، بينما نفى ذلك باقى أفراد لعينة.

وتعكس الإجابة على هذا السؤال الأبعاد السلبية الاقتصادية والاجتماعية المترتبة على الزيادة السكانية وكذلك الحاجة إلى التوعية بالثقافة الإنجابية فى الأوساط المعالية.

★ أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب المحافظات على سؤال (هل تمثل زيادة أفراد الأسرة

مشكلات مادية للمرأة العاملة؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى،

جدول رقم (٩٥) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى المحافظات

| المحافظة   | نعم   | أحيانا | لا    | لا ينطبق |
|------------|-------|--------|-------|----------|
| القاهرة    | ٢٦٢   | ٢٨٦    | ٢١٠,٢ | ٩,١%     |
| الإسكندرية | ٢٦٦   | ٢١٢    | ٢١٢,٧ | ١٠%      |
| المنوفية   | ٢٥٩,٢ | ٢١٨    | ٢٤,٨  | ٨%       |
| المنيا     | ٢٧٢,٤ | ٢٤,٤   | ٨,٤   | ٤,٨%     |
| الإجمالى   | ٢٤,٥% | ٢٦,٢%  | ٢١,٢% | ٧,٩%     |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل تمثل زيادة أفراد الأسرة مشكلات مادية للمرأة العاملة ) .

حيث تأتى فى المقدمة محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٧٢,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٤,٤٪، وتليها محافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٦٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١١,٢٪، ثم تليها محافظة القاهرة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٦٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٨,٦٪، وتأتى فى الأخير محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٥٩,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٨٪.

\* أما بالنسبة لاستجابات إجمالي العينة حسب القطاعات على سؤال ( هل تمثل زيادة عدد أفراد الأسرة مشكلات مادية للمرأة العاملة ) فقد كانت على النحو اللين فى الجدول التالى،  
جدول رقم (٩٦) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة على مستوى القطاعات

| القطاع     | نعم   | أحيانا | لا    | لا يتطبق |
|------------|-------|--------|-------|----------|
| الحكومي    | ٦٧,٢٪ | ٢٦,٢٪  | ١٠,٥٪ | ٦,١٪     |
| العام      | ٦٦,٧٪ | ٢٦,٥٪  | ١٥,٢٪ | ٦,٥٪     |
| الخاص      | ٦٢,٤٪ | ٢٦,٦٪  | ٩,٢٪  | ١١,٧٪    |
| الاستثمارى | ٨٠٪   | -      | -     | ٢٠٪      |
| الإجمالي   | ٦٤,٥٪ | ٢٦,٢٪  | ١٨,٢٪ | ٢,٩٪     |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال هل تمثل زيادة عدد أفراد الأسرة مشكلات مادية للمرأة العاملة.

حيث باتى فى مقدمة القطاعات القطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨٠٪، بينما لم يجب أحد بأحيانا، و يليه القطاع الحكومى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٦٧,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٦,٥٪، ثم يليه القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٢,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٦,٦٪، ويأتى فى الأخير القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١١,٧٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٦,٥٪.

ويتضح مما سبق ارتفاع نسبة الإجابة بنعم تمثل زيادة عدد أفراد الأسرة مشكلات مادية للمرأة العاملة وهو يدل على أن زيادة عدد أفراد الأسرة من أهم المشكلات المادية التى تواجه المرأة العاملة خاصة وتؤثر على المجتمع بأكمله وبالإضافة الى ما هيه من أضرار صحية للمرأة فهو يؤثر على قدرتها على العطاء كما يزيد من صراع الأدوار لديها كأم وزوجة وامرأة عاملة.

كما أن هذه الزيادة في عدد أفراد الأسرة تستنزف موارد الأسرة ومعه يتعذر ارتفاع مستوى المعيشة  
فأسرة صغيرة تمثل حياة أفضل للفرد والأسرة والمجتمع من خلال مستوى تعليمي وصحي واجتماعي  
واقصادي أفضل.

\* بالنسبة لسؤال رقم (٣٦) (هل تعتقد أن الخصخصة والعمل بالقطاع الخاص أدى إلى الحد من  
المزايا؟) فقد كانت استجابات العينة على النحو المبين في الجدول التالي ،  
جدول رقم (٩٧) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة

| القيمة<br>الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---------------------|---------|--------|
| نعم                 | ٥١١     | ×٥١,١  |
| أحيانا              | ١٥١     | ×١٥,١  |
| لا                  | ٢١٢     | ×٢١,٢  |
| لا ينطبق            | ١٣٦     | ×١٣,٦  |
| الإجمالي            | ١٠٠٠    | ×١٠٠   |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال  
( هل تعتقد أن الخصخصة والعمل بالقطاع الخاص أدى إلى الحد من المزايا ) حيث بلغت نسبة الإجابة  
بنعم ٥١,١٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٥,١٪، بينما نفي ذلك باقي أفراد العينة.

\* أما بالنسبة لاستجابات إجمالي العينة حسب القطاعات على سؤال ( هل تعتقد أن الخصخصة  
والعمل بالقطاع الخاص أدى إلى الحد من المزايا ؟) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي،  
جدول رقم (٩٨) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة على مستوى المحافظات

| المحافظة   | نعم   | أحيانا | لا    | لا ينطبق |
|------------|-------|--------|-------|----------|
| القاهرة    | ×٤٨   | ×١٤,٩  | ×٢٠,٩ | ×٢١,٢    |
| الإسكندرية | ×٥٤,٧ | ×١٢,٧  | ×١٨,٧ | ×٤       |
| المنوفية   | ×٥٤,٤ | ×١٤,٤  | ×٢٢,٢ | ×٨       |
| المنيا     | ×٥٠   | ×١٣,٦  | ×٢١,٢ | ×١١,٢    |
| الإجمالي   | ×٥١,١ | ×١٥,١  | ×٢١,٢ | ×١٣,٦    |



فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل تعتقدى أن الخصخصة والعمل بالقطاع الخاص أدى إلى الحد من المزايا ) حيث تأتى فى المقدمة محافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٥٤,٧%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٢,٧%، وتليها محافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٥٤,٤%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٤,٤%، ثم تليها محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٥٠%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٧,٦%، وتأتى فى الأخير محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٨%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٤,٩%.

★ أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب القطاعات على سؤال ( هل تعتقدى أن الخصخصة والعمل بالقطاع الخاص أدى إلى الحد من المزايا؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى، جدول رقم (٩٩) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى القطاعات

| القطاع     | الاستجابة |        |       |
|------------|-----------|--------|-------|
|            | نعم       | أحيانا | لا    |
| الحكومى    | ٥٥,٨%     | ١٢,٩%  | ١١,٤% |
| العام      | ٤٥,٢%     | ١٩%    | ٢٣,٨% |
| الخاص      | ٤٩%       | ١٥,٢%  | ٢١,٤% |
| الاستثمارى | ٤٠%       | ٢٠%    | -     |
| الإجمالى   | ٥١,١%     | ١٥,١%  | ٢٣,٦% |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل تعتقدى أن الخصخصة والعمل بالقطاع الخاص أدى إلى الحد من مزايا؟ )، حيث يأتى فى مقدمة القطاعات القطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٥٥,٨% .

بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٢,٩%، ثم يليه القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٩%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٥,٢%، ثم يليه القطاع العام حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤٥,٢%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٩%، ثم يليه القطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٠%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠%.

يتضح مما سبق ارتفاع نسبة الإجابة بنعم وهذا يدل على أن الخصخصة والعمل بالقطاع الخاص أدى إلى الحد من المزايا ( الحوافز والمكافآت والاجازات وطول وقت العمل ) واثّر على عمل الرجل والمرأة.

\* أما بالنسبة للسؤال رقم (٣٧) ( هل تشعرين بقلّة الدخل مقابل الإنفاق على المواصلات الاحتياجات الشخصية – السكن ومتطلباته – علاج الأسرة ؟ ) فقد كانت استجابات إجمالي العينة على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (١٠٠) يوضح توزيع استجابات إجمالي العينة

| القيمة<br>الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---------------------|---------|--------|
| نعم                 | ٧٤٢     | ٧٤,٢٪  |
| أحيانا              | ١٥٤     | ١٥,٤٪  |
| لا                  | ٨٠      | ٨٪     |
| لا ينطبق            | ٢٤      | ٢,٤٪   |
| الإجمالي            | ١٠٠٠    | ١٠٠٪   |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل تشعرين بقلّة الدخل مقابل الإنفاق على المواصلات – الاحتياجات الشخصية – السكن ومتطلباته – علاج الأسرة ؟ ) حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٧٤,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٥,٤٪. بينما نفي ذلك باقي العينة.

\* أما بالنسبة لاستجابات إجمالي العينة حسب المحافظات على سؤال ( هل تشعرين بقلّة الدخل مقابل الإنفاق على المواصلات والاحتياجات الشخصية والسكن ومتطلباته وعلاج الأسرة ؟ ) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (١٠١) يوضح توزيع استجابات إجمالي العينة على مستوى المحافظات

| المحافظة   | نعم   | أحيانا | لا   | لا ينطبق |
|------------|-------|--------|------|----------|
| القاهرة    | ٣٢٢,١ | ١٨٩,٩  | ٦٢,٢ | ٢٢,٧     |
| الإسكندرية | ٣٧٧,٢ | ١١٢,٢  | ٩٢,٢ | ٢٢       |
| المنوفية   | ٧٠    | ١٥,٢   | ١٠٨  | ٤        |
| المنيا     | ٣٧٨,٨ | ١٣٢,٢  | ٦٨   | ١٢       |
| الإجمالي   | ٧٤٢,٢ | ١٥٤,٤  | ٨٠   | ٢٤       |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل تشعرين بقلّة الدخل مقابل الإنفاق على المواصلات والاحتياجات الشخصية والسكن ومتطلباته وعلاج الأسرة )، حيث تأتي في المقدمة محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٧٨,٨%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٣,٢%، وتليها محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٧٧,٢%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١١,٢%، ثم تليها محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٧٢,٦%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٨,٩%، وتأتي في الأخير محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٧٠%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٥,٢%.

\* أما بالنسبة لاستجابات إجمال العينة حسب القطاعات على سؤال ( هل تشعرين بقلّة الدخل مقابل الإنفاق على المواصلات والاحتياجات الشخصية والسكن ومتطلباته وعلاج الأسرة؟ )، فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي،

جدول رقم (١٠٢) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة على مستوى القطاعات

| القطاع     | الاستجابة | نعم   | أحيانا | لا   | لا ينطبق |
|------------|-----------|-------|--------|------|----------|
| الحكومي    | ٧٨,٨%     | ١٣,٢% | ٧%     | ٦,٥% |          |
| العام      | ٦٨,٥%     | ١٥,٧% | ١٣,٥%  | ٢,٢% |          |
| الخاص      | ٧٦,٧%     | ١٩,٧% | ٥,٩%   | ٢,٨% |          |
| الاستثماري | ٨٠%       | -     | -      | ٢٠%  |          |
| الإجمالي   | ٧٤,٢%     | ١٥,٤% | ٨%     | ٢,٤% |          |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل تشعرين بقلّة الدخل مقابل الإنفاق على المواصلات والاحتياجات الشخصية والسكن ومتطلباته وعلاج الأسرة؟ ) حيث يأتي في مقدمة القطاعات القطاع الاستثماري حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨٠%، بينما لم يجب أحد بأحيانا، ثم يليه القطاع الحكومي حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٧٨,٨%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٣,٢%، ثم يليه القطاع الخاص حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٧٦,٧%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٩,٧%، ويأتي في الأخير القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٨,٥%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٥,٧%.

ويتضح مما سبق أن المرأة العاملة تشعر وتعانى من قلّة الدخل مقابل الإنفاق على المواصلات والاحتياجات الشخصية والسكن ومتطلباته حيث أن المرأة العاملة تشعر بالعجز عن تدبير واشباع الاحتياجات الضرورية للأسرة لقلّة الدخل فهي في كثير من الأسر المسؤولة عن إدارة ميزانية الأسرة

والمصروفات الخاصة بالأسرة وتشعر بالاعانة من غلاء المعيشة وارتفاع الأسعار وقلة الدخل والمرتب الذى يمكن ان يفي باحتياجاتها الشخصية والاسرية.

\* اما بالنسبة لسؤال رقم (٢٨) ( هل الدخل قليل مقابل الإنفاق على التعليم ؟ ) فقد كانت استجابات اجمالي العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (١٠٢) يوضح توزيع استجابات اجمال العينة

| القيمة<br>الاستجابية | التكرار | النسبة |
|----------------------|---------|--------|
| نعم                  | ٦٥٧     | ×٦٥,٧  |
| احيانا               | ١٠٦     | ×١٠,٦  |
| لا                   | ٧٧      | ×٧,٧   |
| لا ينطبق             | ١٦٠     | ×١٦    |
| الاحمال              | ١٠٠٠    | ×١٠٠   |

فى ضوء الجدول السابق يتضح ان النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال (هل الدخل قليل مقابل الإنفاق على التعليم؟) حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم ٦٥,٧٪، بينما بلغت نسبة الاجابة باحيانا ١٠,٦٪، بينما نفى ذلك باقى افراد العينة.

\* اما بالنسبة لاستجابات اجمال العينة على سؤال ( هل الدخل قليل مقابل التناقص على التعليم؟) وذلك على مستوى المحافظات فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (١٠٤) يوضح توزيع استجابات اجمال العينة على مستوى المحافظات

| المحافظة   | الاستجابية | نعم   | احيانا | لا    | لا ينطبق |
|------------|------------|-------|--------|-------|----------|
| القاهرة    | ×٦٤        | ×١٤,٦ | ×٦,٦   | ×١٤,٩ |          |
| الإسكندرية | ×٦٧,٢      | ×٢,٢  | ×١٢    | ×١٣,٢ |          |
| المنوفية   | ×٦٥,٦      | ×٦,٤  | ×٦,٨   | ×٢٦,٢ |          |
| المنيا     | ×٦٧,٢      | ×١٣,٦ | ×٧,٦   | ×١٦,٦ |          |
| الاحمال    | ×٦٥,٧      | ×١٠,٦ | ×٧,٧   | ×١٦   |          |

وفى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل الدخل قليل مقابل الإنفاق على التعليم ؟ )، حيث يأتي فى المقدمة محافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٦٧,٢%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢,٢%، ثم تليها محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٧,٢%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٢,٦%، ثم تليها محافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٦٥,٦%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٦,٤%، وتأتى فى الآخر محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٤%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٤,٦%.

\* أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب القطاعات على سؤال ( هل الدخل قليل مقابل الإنفاق على التعليم)؟ فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى،

جدول رقم (١٠٥) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى القطاعات

| القطاع     | نعم   | أحيانا | لا   | لا ينطبق |
|------------|-------|--------|------|----------|
| الحكوى     | ٧١,١% | ١١,٤%  | ٧,٢% | ١٠,٣%    |
| العام      | ٦٥,٢% | ٧,٢%   | ٩,٧% | ١٧,٧%    |
| الخاص      | ٥٧,٦% | ١٢,٤%  | ٦,٩% | ٢٣,١%    |
| الاستثمارى | ٦٠%   | -      | -    | ٤٠%      |
| الإجمالى   | ٦٥,٧% | ١٠,٦%  | ٧,٧% | ١٦%      |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل الدخل قليل مقابل الإنفاق على التعليم ؟ ) حيث يأتي فى مقدمة القطاعات القطاع الحكوى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٧١,١%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١١,٤%، ثم يليه القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٥,٢%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٧,٢%، ثم يليه القطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٠%، بينما لم يجب أحد بأحيانا. ويأتى فى الأخير القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٥٧,٦%، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٢,٤%.

يتضح مما سبق ارتفاع نسبة الإجابة بنعم مما يدل على شعور المرأة العاملة بالمعاناة من قلة الدخل مقابل الإنفاق على التعليم، فالتعليم من الأولويات التى تعطىها الأسرة الاهتمام وتستنزف مواردها من مصروفات ودروس خصوصية ومجموعات تقوية كما أن التوسع فى التعليم الخاص أدى إلى زيادة الإنفاق على التعليم مع قلة الدخل وغلاء المعيشة .

★ أما بالنسبة للسؤال (٣٩) ( هل الدخل قليل مقابل الزيادة في مصروفات الحضانة ؟) فقد كانت استجابات إجمال المينة على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (١٠٦) يوضح توزيع استجابات إجمال المينة

| القيمة<br>الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---------------------|---------|--------|
| نعم                 | ٤٢٠     | ×٤٢    |
| أحيانا              | ٧٤      | ×٧,٤   |
| لا                  | ١٣٢     | ×١٣,٢  |
| لا ينطبق            | ٣٤      | ×٣,٤   |
| الإجمالي            | ١٠٠٠    | ×١٠٠   |

في ضوء الجدول السابق يتضح ان النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل الدخل قليل مقابل الزيادة في مصروفات الحضانة؟)، حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٧,٤٪، بينما نفي ذلك بقية أفراد المينة.

★ أما بالنسبة لاستجابات المينة حسب المحافظات على سؤال ( هل الدخل قليل مقابل الزيادة في مصروفات الحضانة؟)، فقد كانت استجابات المينة على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (١٠٧) يوضح توزيع استجابات إجمال المينة على مستوى المحافظات

| المحافظة   | نعم   | أحيانا | لا    | لا ينطبق |
|------------|-------|--------|-------|----------|
| القاهرة    | ×٤١,١ | ×٨,٦   | ×١٤,٢ | ×٣,٦     |
| الإسكندرية | ×٤٠,٧ | ×٢,٢   | ×١٥,٣ | ×٤٠,٧    |
| المنوفية   | ×٣٧,٢ | ×٦,٤   | ×١٢   | ×٤٤,٤    |
| المنيا     | ×٥٢,٨ | ×٩,٢   | ×١١,٦ | ×٢٦,٤    |
| الإجمالي   | ×٤٢   | ×٧,٤   | ×١٣,٢ | ×٣,٤     |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل الدخل قليل مقابل الزيادة في مصروفات الحضانة ؟ ) حيث يأتي في المقدمة محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٥٢,٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٩,٢٪، وتليها محافظة القاهرة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤١,١٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٨,٦٪، ثم تليها محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٠,٧٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢,٢٪، وتأتي في الأخير محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٧,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٦,٤٪.

\* أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب القطاعات على سؤال (هل الدخل قليل مقابل الزيادة في مصروفات الحضانة؟)، فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي، جدول رقم (١٠٨) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة على مستوى القطاعات

| القطاع     | الاستجابة | نعم  | أحيانا | لا    | لا ينطبق |
|------------|-----------|------|--------|-------|----------|
| الحكومي    | ٤٨,٤%     | ٨,٨% | ١٥,١%  | ٧٧,٨% |          |
| العام      | ٢٨,٧%     | ٤,٨% | ١٥,٢%  | ٤١,١% |          |
| الخاص      | ٢٨,٢%     | ٧,٦% | ٨,٦%   | ٥٥,٥% |          |
| الاستثماري | ٤٠%       | -    | -      | ٦٠%   |          |
| الإجمالي   | ٤٢%       | ٧,٤% | ١٢,٢%  | ٣٦,٤% |          |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال (هل الدخل قليل مقابل الزيادة في مصروفات الحضانة؟)، حيث يأتي في مقدمة القطاعات القطاع الحكومي حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٨,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٨,٨٪، ثم يليه القطاع الاستثماري حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤٠٪، بينما لم يجب أحد بأحيانا، ثم يليه القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٨,٧٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٤,٨٪. ويأتي في الأخير القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٨,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٧,٦٪.

يتضح مما سبق أن أكثر من نصف العينة يعاني من قلة الدخل مقابل الزيادة في مصروفات الحضانة وأن أعلى نسبة إيجاب بمحافظلة النيا ما يوضح أن المرأة العاملة في محافظات الوجه القبلي أكثر معاناة من هذه المشكلة لقلة دور الحضانة التي توفرها جهات العمل أو وزارة الشؤون الاجتماعية بأجر رمزي تحتمله ميزانية الأسرة المحدودة.

## استنتاجات عامة

### مما سبق نخلص إلى :

- ❖ يمثل عمل المرأة ضرورة اقتصادية للأسرة.. فكثير من النساء العاملات يشاركن بكل دخلهن تقريبا في نفقات الأسرة لرفع مستوى المعيشة وتلبية وإشباع احتياجات الأبناء.
- ❖ تشعر غالبية النساء العاملات بالمساواة بينها وبين الرجل في الدخل الشهري.
- ❖ تشعر غالبية النساء العاملات بالعدالة في توزيع المكافآت والحوافز.
- ❖ تمثل زيادة عدد أفراد الأسرة مشكلة مادية للمرأة العاملة حيث أنها عيبد مادي وصحي على المرأة العاملة يستنزف موارد الأسرة و يتعذر معه ارتفاع مستوى المعيشة فضلا عن تأثيره سلبا على أدائها وتقدمها في العمل.
- ❖ التخصصية وإعادة الهيكلة للمؤسسات الحكومية يؤثر على ارتفاع نسبة البطالة ويقلل من فرص عمل المرأة وإلى الحد من المزايا.
- ❖ تعاني المرأة العاملة من قلة الدخل وغلاء المعيشة مقابل الإنفاق على المواصلات والاحتياجات الشخصية والسكن ومتطلباته وعلاج الأسرة فالدخل لا يتناسب مع احتياجات المرأة العاملة الأسرية والشخصية.
- ❖ تعاني المرأة العاملة من قلة الدخل مقابل الإنفاق على التعليم فالدخل لا يفي بالإنفاق على التعليم وهو من الأولويات التي تعطيها الأسرة المصرية الاهتمام.
- ❖ تعاني المرأة العاملة من قلة الدخل مقابل الزيادة في مصروفات الحضانة.





**الفصل السادس**  
**المشاركة السياسية للمرأة العاملة**



## تأثير العمل على مشاركة المرأة في الحياة العامة

المشاركة السياسية للمجتمع عملية يقوم من خلالها الفرد أو الجماعة بالإسهام الحر والواعي والمنظم في صياغة نمط الحياة السياسية وتتم عملية المشاركة السياسية في مجتمع سياسي قد يكون بدائيا بمعنى (قبيلة أو عشيرة) أو حديثا (مثل الدول والمنظمات الدولية) وبالنسبة للدول قد يكون المجتمع محل المشاركة مجتمعاً خاصاً بفترة محددة ومن ذلك المجتمعات المهنية مثل النقابات المهنية أو العمالية، أو الجمعيات التطوعية كالجمعيات الأهلية وقد يكون هذا المجتمع داخل المجتمع مجتمعاً عاماً مثلما على المستوى المحلي أو على المستوى الشامل للدولة.<sup>(١)</sup>

وللمشاركة السياسية في الدولة وسائل عديدة منها المشاركة في العمل الحزبي، مؤسسات المجتمع المدني ذات الأهداف السياسية بالمعنى الواسع على أن أهم وسائل المشاركة تنبع من حق المواطنة وهي حق المواطن في الإدلاء بصوته في الانتخابات والاستفتاءات العامة.

وإذا كان التاريخ القديم قد كشف عن دور وطني للمرأة المصرية في مجال السياسة والمشاركة الاجتماعية إلا أنها لم تتعد أن تكون نماذج فريدة ومحدودة للغاية مع ذلك فهي تكشف عن أهمية دور المرأة في مجال المشاركة السياسية والاجتماعية، لكن عدد المشاركات لا يتناسب مع تنامي تعداد المرأة والذي يكاد يصل إلى نصف المجتمع ٤٩٪، كما لا يعبر عن مشاركة حقيقية في مجال العمل السياسي أو العمل العام أو تولى المسؤوليات والسعى إلى تحقيق الأهداف الإنمائية.

والمرأة العاملة بصفة عامة لها دور هام في المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وفي إطار الظروف الاقتصادية العالمية والمحلية لا يمكن أن تظل بعيدة عن المشاركة السياسية لذلك لابد من تفعيل دورها في الحياة السياسية والاجتماعية للاستفادة من طاقاتها وقدرات نصف المجتمع لتحقيق التنمية فلا يمكن حرمان المجتمع من نصف إمكانياته.

سوف نحاول التعرف على نسبة مشاركة المرأة العاملة في مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات التي تعوقها عن أداء دورها في الحياة السياسية والاجتماعية.

وذلك من خلال تحليل استجابات أفراد العينة على بعض الأسئلة وذلك باستخدام برنامج (Spss) للعلوم الاجتماعية لمعرفة حجم مشاركة المرأة في الحياة العامة.

(١) عمرو هاشم ربيع، المشاركة السياسية وانتخابات ٢٠٠٠، قنانيا برلمانية، العدد ١٢، سبتمبر ٢٠٠٠ ص: ١٥.

\* بالنسبة للسؤال رقم (٤١) ( هل أنتي عضو في أى مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدني ؟) فقد

كانت استجابات العينة على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول (١٠٩) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة

| النسبة | التكرار | القيمة<br>الاستجابية |
|--------|---------|----------------------|
| ×٢٤,٦  | ٢٤٦     | نعم                  |
| ×٧٥,٤  | ٧٥٤     | لا                   |
| ×١٠٠   | ١٠٠٠    | الإجمالي             |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال

( هل أنتي عضو في أى مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدني؟) حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٤,٦٪،

بينما بلغت نسبة الإجابة بلا ٧٥,٤٪، مما يشير إلى ضعف المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة العاملة.

\* أما بالنسبة لاستجابات العينة وذلك حسب المحافظات على سؤال ( هل أنتي عضو في أى

مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدني؟)، فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول (١١٠) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة على مستوى المحافظات

| المحافظة   | نعم   | لا    |
|------------|-------|-------|
| القاهرة    | ×٢٢,٢ | ×٧٧,٧ |
| الإسكندرية | ×٢٥,٢ | ×٧٤,٧ |
| المنوفية   | ×٣٦,٨ | ×٦٣,٢ |
| المنيا     | ×٢٥,٢ | ×٧٤,٨ |
| الإجمالي   | ×٢٤,٦ | ×٧٥,٤ |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال

( هل أنتي عضو في أى مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدني؟) حيث تأتي في المقدمة محافظة المنوفية

حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٦,٨٪، يليها محافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم

٢٥,٢٪، ثم يليها محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٥,٢٪، وتأتي في الأخير محافظة القاهرة

حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٢٪.

\* أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب القطاعات على سؤال ( هل أنتي عضو في أي مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدني؟ )، فقد كانت استجابات العينة على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول (١١١) يوضح توزيع استجابات إجمالي العينة على مستوى القطاعات

| القطاع     | الاستجابة |       |
|------------|-----------|-------|
|            | نعم       | لا    |
| الحكومي    | ٢٢,٦%     | ٧٦,٤% |
| العام      | ٢٠,٦%     | ٧٩,٤% |
| الخاص      | ٢٦,٤%     | ٧٣,٦% |
| الاستثماري | -         | ١٠٠%  |
| الإجمالي   | ٢٤,٦%     | ٧٥,٤% |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل أنتي عضو في أي مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدني؟ )، حيث تأتي في مقدمة القطاعات القطاع العام حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٦%، ويليه القطاع الحكومي حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٦%، ثم يليه القطاع الخاص حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٦,٤%، ويأتي في الأخير القطاع الاستثماري حيث لم يجب أحد بنعم.

ومما سبق يتضح لنا فكرة وضعف مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني حيث أن مشاركتها ضئيلة لا تتناسب مع ما تمثله المرأة من أنها نصف المجتمع وما هو مفضل لها من القيام بدور هام ومشاركة الرجل في عملية التنمية وفي اتخاذ القرار.

أما بالنسبة للسؤال رقم (٤٢) ( لماذا لا تشاركن في مؤسسات المجتمع المدني؟ ) فقد كانت استجابات العينة الإجمالية على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول (١١٢) يوضح توزيع الإجابة بنعم لإجمالي العينة

| القيمة المتغير                          | النسبة  |        |
|---|---------|--------|
|   | التكرار | النسبة |
| كل وقتي مقسم بين العمل ومسئوليات المنزل | ٦٢٩     | ٦٢,٩%  |
| لا يوجد أهمية للعضوية في هذه المؤسسات   | ١٥٠     | ١٥%    |
| لا أشعر بعائد أو منفعة مباشرة منه       | ٢٠٤     | ٢٠,٤%  |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت أسباب عدم انضمامهن لمؤسسات المجتمع المدني حيث يأتي في المقدمة المتغير الأول حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٦٢,٩%، بينما يليه المتغير الثالث حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٤%، ويأتي في الأخير المتغير الثاني حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٥%.

وبذلك نجد أن وقت المرأة ضيق بالنسبة للأدوار التي تقوم بها حيث أن مسؤولياتها كثيرة في المنزل والعمل، مما يترتب عليه عدم مشاركتها في مؤسسات المجتمع المدني، وذلك لعدم فتاعتها بالمشاركة في تلك المؤسسات التي لا تجد أهمية في المشاركة فيها، إما لعدم الشعور بفائدة أو منفعة مباشرة منها. وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على عدم الوعي بصفة عامة بأهمية هذه المؤسسات وما تساهم فيه في الحياة الاجتماعية والسياسية.

\* بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات على السؤال ( لماذا لا تشاركين في مؤسسات المجتمع المدني؟) فقد كانت الاستجابات على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول (١١٣) يوضح توزيع الإجابة بنعم لإجمال العينة على مستوى المحافظات

| المحافظة                                | القاهرة | الإسكندرية | المنوفية | المنيا | الإجمال |
|---|---------|------------|----------|--------|---------|
| كل وقتي مقسم بين العمل ومسؤوليات المنزل | ٦١,١%   | ٦٢,٧%      | ٦٤,٨%    | ٦٣,٦%  | ٦٢,٩%   |
| لا يوجد أهمية للعضوية في هذه المؤسسات   | ١٤,٩%   | ١٢,٧%      | ١٤%      | ١٧,٦%  | ١٥%     |
| لا أشعر بفائدة أو منفعة مباشرة منه      | ١٧,٤%   | ٢٢,٢%      | ١٩,٦%    | ٢٦,٢%  | ٢٠,٤%   |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت أسباب عدم انضمامهن لأي من مؤسسات المجتمع المدني حيث كانت على النحو التالي:

١. بالنسبة للمتغير ( كل وقتي مقسم بين العمل ومسؤوليات المنزل) تأتي في مقدمة المحافظات محافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ( كل وقتي مقسم بين العمل ومسؤوليات المنزل) بنسبة ٦٤,٨%، بينما تليها محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٢,٦%، ثم يليها محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإيجاب ٦٢,٧%، في الأخير محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦١,١%.
٢. بالنسبة للمتغير ( لا يوجد أهمية للعضوية في هذه المؤسسات) تأتي في مقدمة المحافظات محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ( لا يوجد أهمية للعضوية في هذه المؤسسات ) بنسبة ١٧,٦%، بينما تليها محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٤,٩%، ثم تليها محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٩,٦%، ثم تأتي محافظة الإسكندرية في الأخير حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٢,٧%.
٣. بالنسبة للمتغير ( لا أشعر بفائدة أو منفعة مباشرة منه) تأتي في مقدمة المحافظات محافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٢%، بينما تليها محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٦,٢%، ثم تليها محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٩,٦%، وتأتي في الأخير محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٧,٤%.

\* بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات على السؤال ( لماذا لا تشاركون في مؤسسات المجتمع المدني ؟ ) فقد كانت الاستجابات على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (١٤) يوضح توزيع الإجابة بنعم لإجمال العينة على مستوى القطاعات

| القطاعات                                | الحكومي | العام | الخاص | الاستثماري | الإجمالي |
|---|---------|-------|-------|------------|----------|
| المتغير                                 |         |       |       |            |          |
| كل وقتي مقسم بين العمل ومسئوليات المنزل | ٢٢,٥%   | ٢٢,٩% | ٢١,٧% | ٨٠%        | ٢٢,٩%    |
| لا يوجد أهمية للعضوية في هذه المؤسسات   | ٢١%     | ٢٧,٧% | ٢٠%   | -          | ٢٥%      |
| لا أشعر بعائد أو منفعة مباشرة منه       | ٢٦,٩%   | ٢١,٩% | ٢٦,٤% | -          | ٢٦,٤%    |

في ضوء الجدول السابق يتضح ان النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت أسباب عدم انضمامهن لأى من مؤسسات المجتمع المدني حيث كانت على النحو التالي:

١. بالنسبة للمتغير ( كل وقتي مقسم بين العمل ومسئوليات المنزل ) يأتي القطاع الاستثماري في مقدمة القطاعات حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨٠%، ويليه القطاع الحكومي حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٥%، ثم يليه القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٩%، ثم يأتي في الأخير القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢١,٧%.
٢. بالنسبة للمتغير ( لا يوجد أهمية للعضوية في هذه المؤسسات ) يأتي القطاع الخاص في مقدمة القطاعات حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠%، ويليه القطاع الحكومي حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٧,٧%، ثم يليه القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٧,٧%، ثم يأتي في الأخير القطاع الاستثماري حيث لم يجب أحد بنعم.
٣. بالنسبة للمتغير ( لا أشعر بعائد أو منفعة مباشرة منه ) يأتي القطاع الحكومي في مقدمة القطاعات حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٦,٩%، يليه القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٦,٤%، ثم يليه القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٦,٤%، ولم يجب أحد بنعم في القطاع الاستثماري.

ويلاحظ من الجداول السابقة أن السبب في عدم عضوية المرأة العاملة في مؤسسات المجتمع المدني يرجع إلى عدة متغيرات حيث كان في المقدمة متغير ( كل وقتي مقسم بين العمل ومسئوليات المنزل ) ثم يليه متغير ( لا أشعر بعائد أو منفعة مباشرة منه ) ثم يأتي متغير ( لا يوجد أهمية للعضوية في هذه المؤسسات ) في الأخير ، وارتفاع الإجابة بنعم للمتغير الأول ( كل وقتي مقسم بين العمل ومسئوليات المنزل ) يوضح التأثير السلبي لتعدد الأدوار لدى المرأة العاملة وتحملها لكثير من الأعباء والمسئوليات فهي امرأة عاملة وربة بيت وزوجة وأم وتعدد مسئولياتها يؤدي إلى ضيق الوقت المتاحة للانضمام لمؤسسات المجتمع المدني، ويرجع قلة الاستجابات للمتغيرين ( لا أشعر بعائد أو منفعة مباشرة ) و ( لا يوجد أهمية للعضوية في هذه المؤسسات ) لعدم وعي المرأة بأهمية مؤسسات المجتمع المدني .

\* أما بالنسبة لسؤال (٤٢) ما نوع هذه المؤسسة ؟، فقد كانت استجابات العينة على النحو المبين

في الجدول التالي،

جدول (١١٥) يوضح توزيع استجابات الإيجاب لإجمالي العينة

| النسبة | التكرار | القيمة<br>المتغير    |
|--------|---------|----------------------|
| ١٣٪    | ١٣٠     | نقابة                |
| ٦,١٪   | ٦١      | حزب                  |
| ٤,١٪   | ٤١      | جمعية أو مؤسسة أهلية |
| ٨,٣٪   | ٨٣      | سادى                 |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت مشاركتهم على النحو التالي: يأتي المتغير الأول ( نقابة ) في المقدمة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٣٪، ثم يليه المتغير ( نادى ) حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨,٣٪، ثم يليه المتغير ( حزب ) حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦,١٪، ويأتي المتغير ( جمعية أو مؤسسة أهلية ) في الأخير حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤,١٪.

\* بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات على سؤال ( ما نوع هذه المؤسسة ؟ )

فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي،

جدول (١١٦) يوضح توزيع الإجابة بنعم لإجمالي العينة على مستوى المحافظات

| المحافظة             | القاهرة | الإسكندرية | المنوفية | الدنيا | الإجمالي |
|----------------------|---------|------------|----------|--------|----------|
| نقابة                | ٨,٩٪    | ١٦٪        | ١٣,٦٪    | ١٣,٤٪  | ١٣٪      |
| حزب                  | ٦,٣٪    | ٤٪         | ٨,٨٪     | ٤,٤٪   | ٦,١٪     |
| جمعية أو مؤسسة أهلية | ٢٪      | ٤,٧٪       | ١,٢٪     | ٩,٦٪   | ٤,١٪     |
| نادى                 | ١٢٪     | ٧,٣٪       | ٦,٤٪     | ٥,٦٪   | ٨,٣٪     |



فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت مشاركتهن على النحو التالى:

١. بالنسبة للمتغير (نقابة) تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم أنا عضو فى نقابة ١٧,٦%، وتليها محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٦%، ثم تليها محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٢,٤%، ثم تأتى فى الأخير محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨,٩%.
٢. بالنسبة للمتغير (حزب) تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨,٨%، وتليها محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦,٢%، ثم يليها محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤,٤%، وتأتى فى الأخير محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤%.
٣. بالنسبة للمتغير (جمعية أو مؤسسة أهلية) تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٩,٦%، وتليها محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤,٧%، ثم يليها محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢%، وتأتى فى الأخير محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١,٢%.
٤. بالنسبة للمتغير (نادى) تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٢%، يليها الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٧,٢%، ثم يليها محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦,٤%، وتأتى فى الأخير محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٥,٦%.

\* بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات على سؤال (ما نوع هذه المؤسسة؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول (١١٧) يوضح توزيع الإجابة بنعم لإجمال العينة على مستوى القطاعات

| القطاع               | الحكوى | العام | الخاص | الاستثمارى | الإجمالى |
|----------------------|--------|-------|-------|------------|----------|
| نقابة                | ١٤,٢   | ١٧,٧  | ٧,٢   | -          | ١٣       |
| حزب                  | ٥,٥    | ٧,٧   | ٥,٩   | -          | ٦,١      |
| جمعية أو مؤسسة أهلية | ٣,٥    | ٢,٤   | ٦,٦   | -          | ٤,١      |
| نادى                 | ٧,٤    | ١١,٧  | ٦,٩   | -          | ٨,٢      |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت مشاركتهن على النحو

التالي:

١. بالنسبة للمتغير (نقابية) يأتي القطاع العام في مقدمة القطاعات حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٧,٧٪، ويليه القطاع الحكومي حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٤,٢٪، ثم يليه القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٧,٢٪، ثم يأتي في الأخير القطاع الاستثماري حيث لم يجب أحد بنعم.
٢. بالنسبة للمتغير (حزب) يأتي القطاع العام في مقدمة القطاعات حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٧,٧٪، ويليه القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٥,٩٪، ثم يليه القطاع الحكومي حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٥,٥٪، ثم تأتي في الأخير القطاع الاستثماري حيث لم يجب أحد بنعم.
٣. بالنسبة للمتغير (جمعية أو مؤسسة أهلية) يأتي القطاع الخاص في مقدمة القطاعات حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦,٦٪، ويليه القطاع الحكومي حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢,٥٪، ثم يليه القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢,٤٪، ثم يأتي في الأخير القطاع الاستثماري حيث لم يجب أحد بنعم.
٤. بالنسبة للمتغير (نادي) يأتي القطاع العام في مقدمة القطاعات حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١١,٧٪، ثم يليه القطاع الحكومي حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٧,٦٪، ثم يليه القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦,٩٪، وتأتي في الأخير القطاع الاستثماري حيث لم يجب أحد بنعم.

\* إما بالنسبة لاستجابات إجمال العينة على سؤال (٤٤) (ما هي درجة مشاركتك؟) فقد كانت

على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول (١٨) يوضح توزيع استجابات ليجب لإجمال العينة

| النسبة | التكرار | القيمة<br>المتغير   |
|--------|---------|---------------------|
| ٢٢٪    | ٢٢٠     | عضو عادي            |
| ٢٢,١٪  | ٢١      | عضو في مجلس الإدارة |
| ٢,٤٪   | ٤       | رئيس مجلس الإدارة   |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت مشاركتهن على النحو التالى: حيث يأتى المتغير الأول عضو عادى فى المقدمة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢٪، ثم يليه المتغير عضو فى مجلس الإدارة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢١٪، ثم يليه المتغير رئيس مجلس الإدارة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠٪.

\* بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات على سؤال ( ما هى درجة مشاركتك؟)

فقد كانت الاستجابات على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول (١٩) يوضح توزيع الإجابة بنعم لإجمالي العينة على مستوى المحافظات

| المحافظة            | القاهرة | الإسكندرية | المنوفية | المنيا | الإجمالي |
|---------------------|---------|------------|----------|--------|----------|
| عصو عادى            | ٢١٪     | ٢٤٪        | ٢٢٪      | ٢١٪    | ٢٢٪      |
| عضو فى مجلس الإدارة | ٢٠٪     | ٢٠٪        | ٢٢٪      | ٢٤٪    | ٢١٪      |
| رئيس مجلس الإدارة   | ٢٠٪     | -          | ٢٠٪      | ٢٠٪    | ٢٠٪      |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت مشاركتهن بالإيجاب على

النحو التالى:

١. بالنسبة للمتغير ( عضو عادى) تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٤٪، وتليها محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢٪، ثم تليها محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢٪، ثم تأتى فى الأخير محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢١٪.
٢. بالنسبة للمتغير ( عضو فى مجلس الإدارة) تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٤٪، وتليها محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢٪، ثم تليها محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠٪، ثم تأتى فى الأخير محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠٪.
٣. بالنسبة للمتغير ( رئيس مجلس الإدارة) تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠٪، وتليها محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠٪، ثم تليها محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠٪، ثم تأتى فى الأخير محافظة الإسكندرية حيث لم يجب أحد بنعم.

\* بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات على سؤال ( ما هي درجة مشاركتك؟)

فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي،

جدول (١٢٠) يوضح توزيع الإجابة بنعم لإجمال العينة على مستوى القطاعات

| القطاع<br>المتغير   |         |       |       |            |
|---------------------|---------|-------|-------|------------|
|                     | الحكومي | العام | الخاص | الاستثماري |
| عضو عادي            | ٢٠,٦%   | ٢٨,٢% | ١٩,٢% | ١,٨%       |
| عضو في مجلس الإدارة | ١٨%     | ١,٢%  | ٢,٤%  | ٢,١%       |
| رئيس مجلس الإدارة   | ٠,٩%    | -     | -     | ٠,٤%       |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت مشاركتهن على النحو

التالي:

١. بالنسبة للمتغير ( عضو عادي) حيث يأتي في مقدمة القطاعات القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٨,٢ %، ويليه القطاع الحكومي حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٦ %، ثم يليه القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٩,٢ %، ثم يأتي في الأخير القطاع الاستثماري حيث لم يجب أحد بنعم.
٢. بالنسبة للمتغير ( عضو في مجلس الإدارة) يأتي في مقدمة القطاعات القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢,٤ %، ويليه القطاع الحكومي حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١,٨ %، ثم يليه القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١,٢ %، ثم يأتي في الأخير القطاع الاستثماري حيث لم يجب أحد بنعم.
٣. بالنسبة للمتغير ( رئيس مجلس الإدارة) حيث يأتي في مقدمة القطاعات القطاع الحكومي حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٠,٩ %، بينما لم يجب أحد من أفراد العينة بنعم في باقي القطاعات الأخرى.

\* بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية على سؤال رقم (٤٥) (هل تشعرين بفعالية وتأثير دورك في هذه المنظمات؟) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول (١٣١) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة

| القيمة<br>الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---------------------|---------|--------|
| غير أعضاء           | ٧٥٩     | ×٧٥,٩  |
| نعم                 | ١٢٣     | ×١٢,٣  |
| لا                  | ١١٨     | ×١١,٨  |
| الإجمالي            | ١٠٠٠    | ×١٠٠   |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ×١٢,٣، بينما كانت نسبة الإجابة بلا ×١١,٨، بينما صرح باقي أفراد العينة وهم ×٧٥,٩ بأنهن غير أعضاء وهي نسبة عالية جداً... توضح ضعف مشاركة المرأة العاملة في التنظيمات التي تهتم برعاية وإدارة شئونها المهنية والوظيفية.

\* أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب المحافظات على السؤال ( هل تشعرين بفعالية وتأثير دورك في هذه المنظمات؟ ) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول (١٣٢) يوضح توزيع العينة على مستوى المحافظات

| المحافظة   | الاستجابة | غير أعضاء | نعم   | لا |
|------------|-----------|-----------|-------|----|
| القاهرة    | ×٧٨,٦     | ×٨,٦      | ×١٢,٩ |    |
| الإسكندرية | ×٧٥,٣     | ×١٤,٧     | ×١٠   |    |
| المنوفية   | ×٧٢,٣     | ×١٤       | ×١٣,٦ |    |
| المنيا     | ×٧٦       | ×١٤,٤     | ×٩,٦  |    |
| الإجمالي   | ×٧٥,٩     | ×١٢,٣     | ×١١,٨ |    |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث تأتي في المقدمة محافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم أشعر بفاعلية وتأثير لدور في هذه المنظمات ×١٤,٧، ويليهما محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ×١٤,٤، ثم يليها محافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ×١٤، وتأتي في الأخير محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ×٨,٦.

\* إما بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات على سؤال ( هل تشعرين بفاعليه وتأثير دورك في هذه المنظمات ؟ ) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي :

جدول (١٧٢) يوضح توزيع العينة على مستوى القطاعات

| القطاع     | الاستجابة | الفر أعضاء | نعم   | لا |
|------------|-----------|------------|-------|----|
| الحكومي    | ٧٧%       | ١٠,٩%      | ١٢%   |    |
| العام      | ٦٩,٤%     | ١٤,٩%      | ١٥,٧% |    |
| الخاص      | ٣٩,٢%     | ١٢,٤%      | ٨,٢%  |    |
| الاستثمارى | ١٠٠%      | -          | -     |    |
| الإجمالي   | ٧٥,٩%     | ١٢,٢%      | ١١,٨% |    |

في ضوء الجدول السابق يتضح ان النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث يأتي في مقدمة القطاعات القطاع العام حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٤,٩%، ويليه القطاع الخاص حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٢,٤%، ثم يليه القطاع الحكومي حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٠,٩%، ويأتي في الأخير القطاع الاستثماري حيث لم يجب أحد بنعم.

\* إما بالنسبة للسؤال (٤٦) ( هل لديك بطاقة انتخابية ؟ ) فقد كانت استجابات العينة الإجمالية على النحو المبين في الجدول التالي :

جدول (١٧٣) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة

| العينة   | الاستجابة | التكرار | النسبة |
|----------|-----------|---------|--------|
| نعم      | ٢٥٦       | ٢٥٦     | ٢٥,٦%  |
| لا       | ٦٤٤       | ٦٤٤     | ٦٤,٤%  |
| الإجمالي | ٩٠٠       | ٩٠٠     | ١٠٠%   |

في ضوء الجدول السابق يتضح ان النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٥,٦% بينما بلغت نسبة الإجابة بلا ٦٤,٤%.

★ أما استجابات العينة حسب المحافظات على سؤال ( هل لديك بطاقة انتخابية ؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول (١٢٥) يوضح توزيع العينة على مستوى المحافظات

| المحافظة   | الاستجابة | نعم   | لا |
|------------|-----------|-------|----|
| القاهرة    | ٢٠,٢%     | ٦٩,٧% |    |
| الإسكندرية | ٢٠%       | ٧٠%   |    |
| المنوفية   | ٤٦,٨%     | ٥٣,٢% |    |
| المنيا     | ٢٥,٧%     | ٦٤,٨% |    |
| الإجمال    | ٢٥,٦%     | ٦٤,٤% |    |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث تأتى فى المقدمة محافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم لدى بطاقة انتخابية ٤٦,٨%. ويليهما محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٥,٢%، ثم يليهما محافظة القاهرة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٢%، وتأتى فى الأخير محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠%. ويتضح من ذلك أن نسبة مشاركة المرأة فى الانتخابات وحرصها على القيد فى جداول الانتخابات يتزايد فى الريف عن الحضر حيث تأتى محافظتى المنوفية والمنيا فى المقدمة عن محافظتى القاهرة والإسكندرية.

★ أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب القطاعات على سؤال ( هل لديك بطاقة انتخابية ؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول (١٢٦) يوضح توزيع العينة على مستوى القطاعات

| القطاع     | الاستجابة | نعم   | لا |
|------------|-----------|-------|----|
| الحكومى    | ٢٥,٤%     | ٦٤,٦% |    |
| العام      | ٥٠,٤%     | ٤٩,٦% |    |
| الخاص      | ٢٣,١%     | ٧٦,٩% |    |
| الاستثمارى | ٤٠%       | ٦٠%   |    |
| الإجمال    | ٢٥,٦%     | ٦٤,٤% |    |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث يأتى فى مقدمة القطاعات القطاع العام حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٥٠,٤%. ويليه القطاع الاستثمارى

حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤٠ ٪، ثم يليه القطاع الحكومي حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٥,٤ ٪، ويأتى فى الأخير القطاع الخاص حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,١ ٪.

★ إما بالنسبة للسؤال رقم (٤٧) (هل تشاركين فى الانتخابات بالإدلاء بصوتك ؟) فقد كانت استجابات العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول (١٧٧) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة

| القيمة<br>الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---------------------|---------|--------|
| غير أعضاء           | ٦٠٤     | ٦٠,٤ ٪ |
| نعم                 | ٣٦٤     | ٣٦,٤ ٪ |
| لا                  | ٣٢      | ٣,٢ ٪  |
| الإجمالى            | ١٠٠٠    | ١٠٠ ٪  |

فى ضوء الجدول السابق يتضح ان النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٦,٤ ٪، بينما كانت نسبة الإجابة بلا ٣,٢ ٪ بينما اجاب ما نسبته ٦٠,٤ ٪ بأنهن غير أعضاء فى أى مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدنى.

★ أما بالنسبة لاستجابات العينة للسؤال (هل تشاركين فى الانتخابات بالإدلاء بصوتك؟) وذلك على مستوى المحافظات فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول (١٧٨) يوضح توزيع العينة على مستوى المحافظات

| الاستجابة<br>المحافظة | ليس لديهن بطاقة انتخابية | نعم    | لا    |
|-----------------------|--------------------------|--------|-------|
| القاهرة               | ٦٤,٦ ٪                   | ٣٤,٩ ٪ | ٠,٦ ٪ |
| الإسكندرية            | ٦٨ ٪                     | ٣٧,٣ ٪ | ٤,٧ ٪ |
| المنوفية              | ٥٠,٤ ٪                   | ٤٢,٨ ٪ | ٦,٨ ٪ |
| المنيا                | ٦٠ ٪                     | ٣٧,٦ ٪ | ٣,٤ ٪ |
| الإجمالى              | ٦٠,٤ ٪                   | ٣٦,٤ ٪ | ٣,٢ ٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح ان النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث تأتى فى المقدمة محافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم شارك فى الانتخابات بالإدلاء بصوتى بنسبة ٤٢,٨ ٪، ويليهها محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٧,٦ ٪، ثم يليها محافظة القاهرة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٤,٩ ٪، وتأتى فى الأخير محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٧,٣ ٪.



وتعتبر تلك النتائج أيضا عن فاعلية المشاركة ليس بالقيد في الجدول الانتخابية فقط أما بالإدلاء بالصوت أيضا في الريف بنسبة أكبر عنها في الحضر.

★ أما بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية على السؤال ( هل تشاركون في الانتخابات بالإدلاء بصوتك ؟ ) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول (١٢٩) يوضح توزيع العينة على مستوى القطاعات

| القطاع     | الاستجابة                |        |
|------------|--------------------------|--------|
|            | ليس لديهن بطاقة انتخابية | نعم لا |
| الحكومي    | ×٥٩,٥                    | ×٣٧,٤  |
| العام      | ×٤٧,٦                    | ×٥٠,٢  |
| الخاص      | ×٧٢,٨                    | ×٢٥,٥  |
| الاستثماري | ×٦٠                      | ×٤٠    |
| الإجمالي   | ×٦٠,٤                    | ×٣٩,٤  |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث يأتي في مقدمة القطاعات القطاع العام حيث كانت نسبة الإجابة بنعم أشارك في الانتخابات بالإدلاء بصوتك ٤٧,٦٪، ويليه القطاع الاستثماري حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤٠٪، ثم يليه القطاع الحكومي حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٧,٤٪، ويأتي في الأخير القطاع الخاص حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٥,٥٪.

★ أما بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية على السؤال ( ٤٨ ) ( هل تعطى صوتك للمرأة في الانتخابات ؟ ) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول (١٣٠) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة

| القيمة                   | الاستجابة |        |
|--------------------------|-----------|--------|
|                          | التكرار   | النسبة |
| ليس لديهن بطاقة انتخابية | ٦٠٥       | ×٦٠,٥  |
| نعم                      | ٢٨٠       | ×٢٨    |
| لا                       | ١٧٥       | ×١٧,٥  |
| الإجمالي                 | ١٠٠٠      | ×١٠٠   |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم أعطى صوتي للمرأة في الانتخابات ٢٨٪، بينما نفي ذلك باقي أفراد العينة.. ويعبر ذلك على إن تحيز المرأة للمرأة ودعمها في المشاركة السياسية محدود.

\* أما بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات على سؤال ( هل تعملى صوتك للمرة فى الانتخابات؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول (١٢١) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى المحافظات

| المحافظة   | الاستجابة | ليس لديهن بطاقة انتخابية | نعم   | لا |
|------------|-----------|--------------------------|-------|----|
| القاهرة    | ٦٤,٦%     | ٢٢,٧%                    | ١٢,٧% |    |
| الإسكندرية | ٦٨%       | ٢٠,٧%                    | ١٢,٢% |    |
| المنوفية   | ٥٠,٤%     | ٢٩,٢%                    | ٢٠,٤% |    |
| المنيا     | ٦٠,٤%     | ٣٦,٦%                    | ٨%    |    |
| الإجمالي   | ٦٠,٥%     | ٢٨%                      | ١١,٥% |    |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث تأتى فى المقدمة محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم أعطى صوتى للمرأة ٢١,٦%، ويليه محافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٩,٢%، ثم يليها محافظة القاهرة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٧,٧%، وتأتى فى الأخير محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٧%.

\* أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب القطاعات على سؤال ( هل تعملى صوتك للمرة فى الانتخابات؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول (١٢٢) يوضح توزيع استجابات العينة على مستوى القطاعات

| القطاع     | الاستجابة | ليس لديهن بطاقة انتخابية | نعم   | لا |
|------------|-----------|--------------------------|-------|----|
| الحكومى    | ٥٩,٧%     | ٢٠,٩%                    | ٩,٤%  |    |
| العام      | ٤٧,٦%     | ٣٤,٧%                    | ١٢,٧% |    |
| الخاص      | ٧٢,٨%     | ١٧,٦%                    | ٩,٧%  |    |
| الاستثمارى | ٦٠%       | ٤٠%                      | -     |    |
| الإجمالي   | ٦٠,٥%     | ٢٨%                      | ١١,٥% |    |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث يأتى فى مقدمة القطاعات القطاع الاستثمارى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤٠%، ويليه القطاع العام حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٤,٧%، ثم يليه القطاع الحكومى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٩%، ويأتى فى الأخير القطاع الخاص حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٧,٦%.

هناك ملاحظة خاصة جديده بالذكر أن نسبة كبيرة من عينة البحث وصلت إلى ٦٠,٥%، ليس لديهن بطاقة انتخابية ورغم ذلك فأنهن يدلين بأصواتهن وقد يعود ذلك إلى إقبال المرأة العاملة على

المشاركة فى انتخابات النقابات العمالية والمهنية والتدنية والجمعيات الأهلية دون الاهتمام بالانتخابات السياسية لمجلس الشعب والشورى.

\* أما بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية على السؤال (٤٩) (هل سبق لك الترشيح فى الانتخابات؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول (١٣٧) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة

| الاستجابة                | القيمة | النسبة |
|--------------------------|--------|--------|
| ليس لديهن بطاقة انتخابية | ٦٠٤    | ٦٠,٤%  |
| نعم                      | ٣٤     | ٣,٤%   |
| لا                       | ٣٦٢    | ٣٦,٢%  |
| الإجمالي                 | ١٠٠٠   | ١٠٠%   |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣,٤% ونسبة الإجابة بلا ٣٦,٢%، وهى نسبة طبيعية تعكس حقيقة عدم مشاركة المرأة فى الحياة العامة.

\* أما استجابات العينة حسب المحافظات على السؤال ( هل سبق لك الترشيح فى الانتخابات ؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول (١٣٨) يوضح توزيع استجابات إجمال العينة على مستوى المحافظات

| المحافظة   | الاستجابة | ليس لديهن بطاقة انتخابية | نعم   | لا |
|------------|-----------|--------------------------|-------|----|
| القاهرة    | ٦٤,٢%     | ٢٢,١%                    | ٢٢,٦% |    |
| الإسكندرية | ٦٨%       | ٤%                       | ٢٨%   |    |
| المنوفية   | ٥٠,٤%     | ٤%                       | ٤٥,٦% |    |
| المنيا     | ٦٠,٤%     | ٢,٨%                     | ٣٦,٨% |    |
| الإجمالي   | ٦٠,٤%     | ٣,٤%                     | ٣٦,٢% |    |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث يأتى فى مقدمة المحافظات محافظتى الإسكندرية والمنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤%، وليلين محافظة القاهرة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢,٨%، وتأتى فى الأخير محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢,٨%.

\* أما بالنسبة لاستجابات المينة حسب القطاعات على سؤال ( هل سبق لك الترشح في الانتخابات؟ ) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول (١٣٥) يوضح توزيع استجابات المينة على مستوى القطاعات

| القطاع     | لاستجابة | ليس لديهن بمطابقة انتخابية | نعم  | لا |
|------------|----------|----------------------------|------|----|
| الحكومي    | ٥٩,٧     | ٢,٤                        | ٣٧,٩ |    |
| العام      | ٤٧,٦     | ٦,٩                        | ٤٥,٦ |    |
| الخاص      | ٧٢,٤     | ١,٧                        | ٢٥,٩ |    |
| الاستثماري | ٦٠       | ٢٠                         | ٢٠   |    |
| الإجمالي   | ٦٠,٤     | ٢,٤                        | ٣٦,٢ |    |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث يأتي في مقدمة القطاعات القطاع الاستثماري حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠٪. ويليه القطاع العام حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٦,٩٪ ثم يليه القطاع الحكومي حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢,٤٪، ويأتي في الأخير القطاع الخاص حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١,٧٪.

\* أما بالنسبة لاستجابات المينة الإجمالية على سؤال رقم ( ٥٠ ) ( ما نوع هذه الانتخابات التي تشاركن فيها؟ ) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول (١٣٦) يوضح توزيع الإجابة بنعم لإجمالي المينة

| النسبة | التكرار | القيمة المتغير |
|--------|---------|----------------|
| ١٨,٦   | ١٨٦     | نقابة          |
| ٨,٢    | ٨٢      | مجلس الإدارة   |
| ٢٥,٥   | ٢٥٥     | مجلس الشعب     |
| ٢٦,٨   | ٢٦٨     | مجلس الشورى    |
| ٢,٢٠   | ٢٢      | انتخابات جميعه |
| ٦,٥    | ٦٥      | انتخابات نادى  |

في ضوء الجدول السابق نجد أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت مشاركتهن حيث تأتي المشاركة في انتخابات (مجلس الشعب) في المقدمة حيث كانت نسبة المشاركات ٢٥,٥٪، ثم يليه المتغير ( نقابة ) حيث بلغت نسبة المشاركات ١٨,٦٪، ثم يليه المتغير ( مجلس الشورى ) حيث بلغت نسبة المشاركات ٢٦,٨٪ ثم يليه المتغير ( مجلس الإدارة ) حيث بلغت نسبة المشاركات ٨,٢٪، ثم يليه المتغير ( انتخابات نادى ) حيث بلغت نسبة المشاركات ٦,٥٪، وفي الأخير المتغير (انتخابات جميعه) حيث بلغت نسبة المشاركات ٢,٢٪.

\* أما بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات على سؤال (ما هو نوع الانتخابات التي تشاركون فيها ؟) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول (١٣٧) يوضح توزيع نوع المشاركة في الانتخابات لإجمالي العينة للمحافظات

| المحافظة<br>الاستجابية | القاهرة | الإسكندرية | المنوفية | المنيا | الإجمالي |
|------------------------|---------|------------|----------|--------|----------|
| نقابة                  | ١٥,٤%   | ٢,٤%       | ٢٦,٨%    | ١١,٦%  | ١٨,٦%    |
| مجلس الإدارة           | ٥,١%    | ١٢%        | ٨%       | ٠,٨%   | ٨,٢%     |
| مجلس الشعب             | ٢٢,٦%   | ١٢,٢%      | ٢٦,٦%    | ٢٠,٨%  | ٢٥,٥%    |
| مجلس الشورى            | ١٢,٦%   | ١٠,٧%      | ٢٢,٦%    | ١٥,٦%  | ٢٦,٨%    |
| انتخابات جمعيه         | ٤,٦%    | ٥,٢%       | ٢,٤%     | ١,٢%   | ٢,٢%     |
| انتخابات نادى          | ٨,٩%    | ٩,٢%       | ٥,٦%     | ٢,٤%   | ٦,٥%     |

في ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت مشاركتهن على النحو

التالى:

- ١ - بالنسبة للمتغير ( نقابة ) تأتي في مقدمة المحافظات محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة العاملة ٢٦,٨%، ثم يليها محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة المشاركة ٢,٤%، ثم يليها محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة المشاركة ١٥,٤%، ثم يليها في الأخير محافظة المنيا حيث بلغت نسبة المشاركة ١١,٦%.
- ٢ - بالنسبة للمتغير (مجلس الإدارة) تأتي في مقدمة المحافظات محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة العاملة ٨%، ويلها محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة المشاركة ١٢%، ثم يليها محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة المشاركة ٥,١% وتأتي في الأخير محافظة المنيا حيث بلغت نسبة المشاركة ٠,٨%.
- ٣ - بالنسبة للمتغير ( مجلس الشعب ) تأتي في مقدمة المحافظات محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة العاملة ٢٦,٦%، ثم يليها محافظة المنيا حيث بلغت نسبة المشاركة ٢٠,٨%، ثم يليها محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة المشاركة ٢٢,٦%، وتأتي في الأخير محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة المشاركة ١٢,٢%.
- ٤ - بالنسبة للمتغير ( مجلس الشورى ) تأتي في مقدمة المحافظات محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة العاملة ٢٢,٦% ويلها محافظة المنيا حيث بلغت نسبة المشاركة ١٥,٦% ثم يليها محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة المشاركة ١٢,٦%، وتأتي في الأخير محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة المشاركة ١٠,٧%.

٥ بالنسبة لمتغير ( انتخابات جمعيه ) تأتي في مقدمة المحافظات محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة العاملة ٥٠,٢٪، وتليها محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة المشاركة ٤٦,٦٪، ثم تليها محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة المشاركة ٢٠,٤٪، وتأتي في الأخير محافظة المنيا حيث بلغت نسبة المشاركة ١٠,٢٪.

٦ - بالنسبة لمتغير ( انتخابات النادى ) تأتي في مقدمة المحافظات محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة العاملة ٩٠,٢٪، ثم تليها محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة المشاركة ٨٠,٩٪، ثم تليها محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة المشاركة ٥٠,٦٪، وتأتي في الأخير محافظة المنيا حيث بلغت نسبة المشاركة ٢٠,٤٪.

\* أما بالنسبة لانتخابات الهيئة حسب القطاعات على سؤال ( ما هو نوع الانتخابات التي تشاركون فيها ؟ ) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول (١٣٨) يوضح توزيع نوع المشاركة في الانتخابات على مستوى القطاعات

| القطاع<br>المتغير | الحكومي | العام | الخاص | الاستثماري | الإجمالي |
|-------------------|---------|-------|-------|------------|----------|
| نقابة             | ١٥,٨٪   | ٣٧,٥٪ | ٢٧,٢٪ | -          | ٢٨,٦٪    |
| مجلس الإدارة      | ٢٪      | ٢٧,٨٪ | ١٤٪   | ٢٠٪        | ٨,٢٪     |
| مجلس الشعب        | ٢٧,١٪   | ٢٩٪   | ٢٠٪   | ٢٠٪        | ٢٥,٥٪    |
| مجلس الشورى       | ١٥,٢٪   | ٢٥٪   | ١٢,١٪ | ٢٠٪        | ١٦,٨٪    |
| انتخابات جمعيه    | ٢,٢٪    | ٤,٨٪  | ٢,١٪  | -          | ٢,٢٪     |
| انتخابات نادى     | ٥,٢٪    | ١٢,١٪ | ٢,١٪  | ٤٠٪        | ٦,٥٪     |

في ضوء الجدول السابق يتضح ان النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت مشاركتهن على النحو

التالى:

١ - بالنسبة للمتغير ( نقابة ) يأتي القطاع العام في مقدمة القطاعات حيث بلغت نسبه مشاركة المرأة العاملة في الانتخابات ٣٧,٥٪، ويليه القطاع الحكومي حيث بلغت نسبة مشاركة العاملات ١٥,٨٪، ثم يليه القطاع الخاص حيث بلغت نسبة المشاركة ٢٧,٢٪، ثم يأتي في الأخير القطاع الاستثماري حيث لم يشارك أحد منهم في الانتخابات النقابية.

٢ - بالنسبة لمتغير ( مجلس الإدارة ) يأتي القطاع العام في مقدمة القطاعات حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة العاملة في الانتخابات ٢٧,٨٪، ويليه القطاع الاستثماري حيث

بلغت نسبة المشاركة ٢٠٪، ثم يليه القطاع الحكومي حيث بلغت نسبة المشاركة ٢٢٪، ثم يأتي في الأخير القطاع الخاص حيث بلغت نسبة المشاركة ١٤٪.

٢ بالنسبة لتغير ( مجلس الشعب ) يأتي القطاع العام في مقدمة القطاعات حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة العاملة في الانتخابات ٢٩٪، ويليه القطاع الحكومي حيث بلغت نسبة المشاركة ٢٧,١٪، ثم يليه القطاع الخاص والاستثماري حيث بلغت نسبة المشاركة ٢٠٪.

٤ - بالنسبة لتغير ( مجلس الشورى ) يأتي القطاع العام في مقدمة القطاعات حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة العاملة في الانتخابات ٢٥٪، ثم يليه القطاع الاستثماري حيث بلغت نسبة المشاركة ٢٠٪، ثم يليه القطاع الحكومي حيث بلغت نسبة المشاركة ١٥,٢٪، ويأتي في الأخير القطاع الخاص حيث بلغت نسبة المشاركة ١٢,١٪.

٥ بالنسبة لتغير ( انتخابات جمعيه ) يأتي القطاع العام في مقدمة القطاعات حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة العاملة في الانتخابات ٤,٨٪، ثم يليه القطاع الحكومي حيث بلغت نسبة المشاركة ٢,٢٪، ثم يليه القطاع الخاص حيث بلغت نسبة المشاركة ٢,١٪، ويأتي في الأخير القطاع الاستثماري حيث لم يشارك أحد في الانتخابات.

٦ - بالنسبة للمتغير ( انتخابات نادى ) يأتي القطاع الاستثماري في المقدمة حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة العاملة في الانتخابات ٤٠٪، ثم يليه القطاع العام حيث بلغت نسبة المشاركة ١٢,١٪، ثم يليه القطاع الحكومي حيث بلغت نسبة المشاركة ٥,٢٪، ويأتي في الأخير القطاع الخاص حيث بلغت نسبة المشاركة ٢,١٪.

ويتضح مما سبق فئة نسبة مشاركة النساء العاملات عينة البحث في الانتخابات أو الإدلاء بأصواتهن وهذا أن دل على شئ فإنما يدل على نقص الوعي السياسي لدى المرأة العاملة لأهمية دورها في الحياة السياسية وفاعلية وتأثير هذه المشاركة وانعكاسها على مصالحها .

نلاحظ من الجداول السابقة أن نسبة المشاركة السياسية للمرأة العاملة في مؤسسات المجتمع المدني ضئيلة، ولقد حرمت المرأة المصرية من حقوقها السياسية مدة طويلة، حتى اعترفت المادة ٤٠ من دستور عام ١٩٥٦ بحقوقها في الانتخاب والترشيح للمجالس النيابية والمؤسسات السياسية، وقضت المادة الأولى من قانون مباشرة الحقوق السياسية رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٦ بأن كل مصري ومصرية بلغ ثمانية عشرة سنة ميلادية أن يباشر بنفسه الحقوق السياسية الآتية:

(١) إبداء الرأي في كل استفتاء.

(٢) إبداء الرأي في الاستفتاء الذي يجري لرئاسة الجمهورية.

(٣) انتخاب أعضاء مجلس الشعب.

كما قضى في المادة الرابعة من هذا القانون بأن ( يجب أن يقيد بجداول الانتخاب كل من له حق مباشرة الحقوق السياسية من الذكور والإناث).<sup>(١)</sup>

وعلى الرغم من ذلك، لوحظ عزوف المرأة المصرية طوال هذه الفترة عن ممارسة حقوقها السياسية، وظل تمثيلها في المجلس النيابي هامشياً، وقد عملت الحكومات المتعاقبة على تخصيص عدد من المقاعد في المجالس التشريعية للنساء إلى أن ( أُلغى هذا التخصيص بالقانون رقم ١٨٨ لسنة ١٩٨٦ وإذا قمنا نظرة إحصائية إلى المشاركة السياسية للمرأة قبل نظام تخصيص مقاعد للمرأة في المجالس النيابية وبعده، سنجد أن نسبة العضوات (العينات والمنتخبات) بمجلسي الشعب والشورى مقارنة بنسبة الرجال نجد أن نسبة النساء قد بلغت في انتخابات مجلس الشعب عام ١٩٥٧ (٠,٦٪) والرجال (٩٩,٤٪) وفي عام ١٩٦٤ كانت (٢,٣٩٪)، وعام ١٩٦٩ كانت (٠,٨٦٪)، وعام ١٩٧١ كانت (٢,٢٩٪)، وعام ١٩٧٦ كانت (١,٧٢٪)، ثم عام ١٩٧٩ كانت (٩٪) بسبب التخصيص، وفي عام ١٩٨٤ كانت نسبة النساء (٨,٢٪)، في عام ١٩٨٧ كانت النسبة (٢,٩٪)، بعد إلغاء نظام التخصيص، في عام ١٩٩٠ انخفضت نسبة النساء إلى (٢,٢٪)، وفي عام ١٩٩٥ بلغت النسبة (٢,٢٪)، وفي عام ٢٠٠٠ كانت نسبة النساء (٢,٤٪)، وكأننا عدنا بنسبة التمثيل إلى أقل مما كان عليه الحال منذ أربعين عاماً.

وفي مجلس الشورى الذي يعود تاريخه الحديث وفقاً للدستور إلى عام ١٩٨٠ كانت نسبة مشاركة السيدات (٢,٢٪) وكانت النسبة في انتخابات عام ١٩٩٦ و عام ٢٠٠٠ (٥,٧٪)، بسبب التعيين.

والذي يتابع تطور نسبة المشاركة يجد أنه منذ عام ١٩٥٦ وحتى انتخابات عام ٢٠٠٠ وهي آخر انتخابات أجريت، شغلت ٦٨ سيدة فقط عدد ١٥٢ مقعداً على مدى نصف قرن من الزمان، بنسبة تراوحت ما بين ٠,٥٪ إلى ٢٪ ما عدا انتخابات عام ١٩٧٩ حيث كانت ٩٪ تقريباً لوجود نظام التخصيص، في حين كانت في انتخابات عام ١٩٥٧ مقعدين بالانتخاب، ومقعداً بالتعيين، ثم انتخابات عام ١٩٧٦ عدد ٤ سيدات بالانتخاب وسيلتين بالتعيين.<sup>(٢)</sup>

(١) شادية عبد الوهاب، بحث حول تناول اوضاع المرأة المصرية كصاعدة للقرارات في التمكين والإصلاح السياسي في العهد الحلفي القاهرة ٢٠٠٥.

(٢) شادية عبد الوهاب، المرجع السابق.



وعلى الرغم من تزايد الجهود نحو الدعوة إلى تفعيل مشاركة المرأة وزيادة نسبة تمثيلها والقيد في الجداول الانتخابية، لم يبلغ عدد المقيدات بالجدول الانتخابية عام ١٩٧٥ سوى نسبة ١٦٪ من إجمالى المقيدى وفي عام ١٩٨٦ بلغت النسبة ١٨٪ وفي عام ١٩٨٩ بلغت ٢٥٪، وفي عام ٢٠٠٤ بلغ عدد المقيدات ١١ مليون سيدة من حوالى ٢٠ مليوناً مقيدى بالجدول الانتخابية بعد الترقية أى نسبة ٢٧٪.

ولقد زاد الإقبال على ترشيح النساء بمعهتهن، حيث وصل عام ١٩٨٦ - ١٩٩٠ إلى ٢٢ مرشحة، وعام ١٩٩٠ - ١٩٩٥ إلى ٤٢ مرشحة، وعام ١٩٩٥ - ٢٠٠٠ إلى ٨٧ مرشحة، وعام ٢٠٠٠ - ٢٠٠٥ إلى ١٢١ مرشحة. فى حين كانت ترشيحات الأحزاب للنساء هزيلة للغاية، وأسفرت نتائج الانتخابات عن نسبة تمثيل ضعيفة جداً بالمقارنة بتزايد عدد النساء فى المجتمع بالنسبة إلى عدد الذكور. لذلك يجب على الدولة والأحزاب السياسية مؤازرة المرأة خاصة المرأة العاملة لتفعيل دورها فى المشاركة السياسية وفى مؤسسات المجتمع المدنى لاستفيد من طاقات وقدرات نصف المجتمع <sup>(١)</sup>.

★ أما بالنسبة لاستجابات النساء العاملات عينة البحث نحو السؤال ( ٥١ ) (هل عملك له تأثير سلبي على المشاركة السياسية والاجتماعية ؟) فقد كانت على النحو التالى:

جدول رقم (١٣٩) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة

| القيمة<br>الاستجابية | التكرار | النسبة |
|----------------------|---------|--------|
| نعم                  | ١٣٦     | ١٢,٦٪  |
| لا                   | ٨٧٤     | ٨٧,٤٪  |
| الإجمالى             | ١٠٠٠    | ١٠٠٪   |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن نحو السؤال ( هل عملك له تأثير سلبي على المشاركة السياسية والاجتماعية ) حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٢,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بلا ٨٧,٤٪.

(١) شادية عبد الوهاب، المرجع السابق

★ أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب المحافظات على السؤال ( هل عمك له تأثير سلبي على المشاركة السياسية والاجتماعية ؟) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي،  
جدول (١٤٠) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى المحافظات

| لا    | نعم   | الاستجابة<br>المحافظة |
|-------|-------|-----------------------|
|       |       |                       |
| ×٨٥,٤ | ×١٤,٦ | القاهرة               |
| ×٨٨   | ×١٢   | الاسكندر يه           |
| ×٨٦   | ×١٤   | المنوفية              |
| ×٩١,٢ | ×٨,٨  | المنيا                |
| ×٨٧,٤ | ×١٢,٦ | الإجمالي              |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم عملى له تأثير سلبي على المشاركة السياسية ١٤,٦%، ويليهها محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٤%، ثم يليها محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٢%، وتأتى فى الأخير محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨,٨%.

★ أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب القطاعات على سؤال ( هل عمك له تأثير على المشاركة السياسية ؟) فقد كانت على النحو المبين في الجدول التالي،  
جدول (١٤١) يوضح توزيع استجابات العينة على مستوى القطاعات

| لا    | نعم   | الاستجابة<br>القطاع |
|-------|-------|---------------------|
|       |       |                     |
| ×٨٦   | ×١٤   | الحكومى             |
| ×٨٨   | ×١١,٢ | العام               |
| ×٨٨,٢ | ×١١,٧ | الخاص               |
| ×١٠٠  | -     | الاستثمارى          |
| ×٨٧,٤ | ×١٢,٦ | الإجمالي            |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث باتى فى مقدمة القطاعات القطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٤%، ثم يليه القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١١,٧%، ثم يليه القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١١,٢%، ويأتى فى الأخير القطاع الاستثمارى حيث لم يجيب أحد بنعم، ومما سبق أن العمل ليس له تأثير سلبي على المشاركة السياسية والاجتماعية ولما تعدد أدوار المرأة ومسئولياتها كزوجة وام وامرأة عاملة وضيق الوقت وعدم وجود وعى سياسى بأهمية دورها فى الحياة السياسية والاجتماعية وظروف التنشئة الاجتماعية التى تحصر دور المرأة فى البيت وتربية الأبناء كلها عوامل مؤثرة على المشاركة الاجتماعية والسياسية.

## استنتاجات عامة

مما سبق نخلص إلى:

- ❖ ضعف نسبة مشاركة المرأة العاملة في مؤسسات المجتمع المدني.
- ❖ غالبية السيدات العاملات لا يشاركن في مؤسسات المجتمع المدني لضيق الوقت المقسم بين العمل ومسئوليات المنزل.
- ❖ غالبية السيدات العاملات لا يشعرن بفعالية وتأثير لدورهن في مؤسسات المجتمع المدني.
- ❖ ضعف الوعي السياسي والاجتماعي لدى المرأة العاملة بأهمية مشاركتها الاجتماعية والسياسية في المجتمع.
- ❖ ضعف نسبة مشاركة المرأة العاملة في الحياة السياسية وفي المشاركة في العملية الانتخابية.
- ❖ العمل ليس له تأثير سلبي على المشاركة السياسية والاجتماعية للمرأة العاملة وإن تعدد الأدوار وعدم تنظيم الوقت من أهم أسباب عدم المشاركة الاجتماعية والسياسية.
- ❖ مستوى الدخل والمكانة تأثير مباشر على مشاركة المرأة العاملة في العمل السياسي والعمل الإجتماعي والعمل التطوعي ومؤسسات المجتمع المدني.. فكلما ارتفع الدخل والمكانة التي تحتلها المرأة كلما زادت نسبة وفعالية المشاركة والعكس صحيح.





**الفصل السابع**  
**العلاقات الارتباطية بين البيانات الأولية**  
**ومشكلات المرأة العاملة**



## **العلاقات الارتباطية بين البيانات الأولية والمشكلات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية للمرأة العاملة**

تحددت متغيرات البحث في خمسة متغيرات أساسية هي الموقع الجغرافي و قطاع العمل الذى تعمل فيه المبحوثات و المستوى التعليمي وسنوات الخبرة والدرجة الوظيفية.

باستخدام برنامج التحليل الإحصائي في العلوم الاجتماعية ( SPSS ) لإجراء مقارنات بين إجابات المبحوثات في المحافظات الأربع وكانت النتائج كالتالى:-

**\* يوضح الجدول التالى العلاقة الارتباطية بين محل الإقامة وبين وجود مشكلات بسبب تمديد الأدوار وصعوبة توزيع وقت المرأة كاملة وربة بيت وأم وزوجة.**  
جدول رقم (٧٢)

| المحافظه   | القيمة |        | نعم    |        | أحياناً |        | لا     |        | لا ينطبق |        |
|------------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|----------|--------|
|            | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة  | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة   | القيمة |
| القاهرة    | ١١٣    | ٤٥,٩   | ١١١    | ٤٤,٩   | ٧٢      | ٢٤,٢   | ٥٤     | ٢٥,٨   | ٢٥,٨     | ٢٥,٨   |
| الإسكندرية | ٣٧     | ١١     | ٣٦     | ١٢,٦   | ٤٧      | ١٥,٨   | ٤٥     | ٢١,٥   | ٢١,٥     | ٢١,٥   |
| المنوفية   | ٦٠     | ٢٤,٤   | ٥٧     | ٢٣,١   | ٨٠      | ٣٦,٨   | ٥٣     | ٢٥,٤   | ٢٥,٤     | ٢٥,٤   |
| المنيا     | ٤٦     | ١٨,٧   | ٤٨     | ١٩,٤   | ٩٩      | ٣٣,٢   | ٥٧     | ٢٣,٢   | ٢٣,٢     | ٢٣,٢   |
| الإجمالي   | ٢٤٦    | ١٠٠    | ٢٤٧    | ١٠٠    | ٢٩٨     | ١٠٠    | ٢٠٩    | ١٠٠    | ٢٠٩      | ١٠٠    |

من الجدول السابق يتضح ما يلى:-

سؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب تمديد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة، كانت الإجابة كالتالى:- من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٢٩,٨ من إجمالى العينة وهى أعلى نسبة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحياناً بنسبة ٢٤,٧ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٤,٦ من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية بين المحافظات الأربع حيث نجد أن  $\chi^2 = ٥٦,٣٧٤$  بدرجة حرية = ٩ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر، وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين محل الإقامة وبين وجهة نظر المبحوثات من السؤال هل توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقتهن كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين محل إقامتهن وجد أن معامل

التوافق-٢٣١، أى أنه يوجد ارتباط. ونلاحظ أن في محافظة القاهرة بلغت أعلى نسبة للمبحوثات في من أجبن بنعم على هذا السؤال وهي ٢٢,٢% من إجمالى المبحوثات بالمحافظة، ثم يليهن المبحوثات في المنوفية بنسبة ٢٤% من إجمالى المبحوثات بالمحافظة، ثم يليهن المبحوثات في المنيا بنسبة ١٨,٤% من إجمالى المبحوثات بالمحافظة وأخيرا المبحوثات في الإسكندرية بنسبة ١٨% من إجمالى المبحوثات بالمحافظة.

\* يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين محل الإقامة وبين نظرة المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل.

جدول (١٤٢)

| المتغير    | نظرة المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل |               |               |             |               |            |
|------------|--|---------------|---------------|-------------|---------------|------------|
|            | نعم  | أحيانا        | لا            | لا ينطبق    | القيمة        | القيمة     |
| الحفاظة    | القيمة : ٦٦,٦  | النسبة : ١٠,٩ | القيمة : ٢٨,١ | النسبة : ٧٧ | القيمة : ٢٠,٦ | النسبة : ٣ |
| القاهرة    | ٦٦,٦   | ١٠,٩          | ٢٨,١          | ٧٧          | ٢٠,٦          | ٣          |
| الإسكندرية | ٦٤   | ١٤,٥          | ٢١            | ٤١          | ١٦,٢          | ٤          |
| المنوفية   | ١٠,٦   | ٢٤,١          | ٨٠            | ٢٨          | ٢٤,٦          | ٢          |
| المنيا     | ١٠,٩   | ٢٤,١          | ٥٦            | ١٠          | ٢٨,٦          | ١٣         |
| الإجمالي   | ٢٤,٠   | ٢٠,٦          | ٢٨,١          | ٢٠,٦        | ٢٠,٦          | ٢٤         |

من الجدول السابق يتضح ما يلى :

بسؤال المبحوثات هل ينظر المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل . كانت اجابة المبحوثات كالتالى : من أجبن بنعم بلغت نسبتهن ٢٤% من إجمالى العينة وهي أعلى نسبة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٨,٦% من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢٥,٢% من إجمالى العينة ، نلاحظ أن نصف العينة تقريبا قد أجمعوا على أن المجتمع ينظر للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل.

وظهرت فروق معنوية بين المحافظات الأربع حيث نجد أن  $\chi^2 = 24,246$  بدرجة حرية ٩- اما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,٠٠٤ . وبمقارنته بمستوى المعنوية العدد وهو ٠,٠٥ نجد انه اقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين محل الإقامة وبين وجهة نظر المبحوثات من أن المجتمع ينظر للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل . وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين محل إقامتهن وجد أن معامل التوافق = ٠,١٥٤ وهو ضعيف أى أنه يوجد ارتباط ، ونلاحظ أن في محافظة القاهرة بلغت أعلى نسبة للمبحوثات في من أجبن بنعم على هذا السؤال وهي ٤٦% من إجمالى المبحوثات بالمحافظة، ثم يليهن المبحوثات بمحافظة المنيا بنسبة ٤٢,٦% من إجمالى المبحوثات بالمحافظة، ثم يليهن المبحوثات في الاسكندرية بنسبة ٢٢,٧% من إجمالى المبحوثات بالمحافظة وأخيرا المبحوثات في المنوفية بنسبة ٤٢,٤% من إجمالى المبحوثات بالمحافظة.



\* يوضح الجدول التالى العلاقة الارتباطية بين محل الإقامة وبين وجود مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل.

جدول رقم (١٤)

| القيمة<br>التمييز | توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل |        |         |        |        |        |
|-------------------|---|--------|---------|--------|--------|--------|
|                   | نعم   |        | أحياناً |        | لا     |        |
| المحافظة          | القيمة  | النسبة | القيمة  | النسبة | القيمة | النسبة |
| القاهرة           | ٨٤  | ×٣٦,٧  | ٩١      | ×٣٩,٢  | ١٥٧    | ×٣٢,٥  |
| الإسكندرية        | ٣٦  | ×١٥,٧  | ٣٤      | ×١٤,٧  | ٧٤     | ×١٥,٢  |
| المنوفية          | ٤٢  | ×١٨,٨  | ٥١      | ×٢٢    | ١٤٢    | ×٢٩,٤  |
| المنيا            | ٦٦  | ×٢٨,٨  | ٥٦      | ×٢٤,١  | ١١٠    | ×٢٢,٨  |
| الإجمالي          | ٢٢٩   | ×١٠٠   | ٢٢٢     | ×١٠٠   | ٤٨٣    | ×١٠٠   |

من الجدول السابق يتضح ما يلى:-

بسؤال للبحوث هل توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل كانت إجابة للبحوث كالتالى - من أجابوا بلا بلغت نسبتهن ٤٤,٢% من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحياناً ٣٣,٢% من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم ٢٢,٩% من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية بين المحافظات الأربعة حيث نجد أن  $\chi^2 = ١٤,٨١١$  بدرجة حرية = ٩ اما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,٠٩٦ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أكبر مما يدل على عدم وجود فرق معنوى بين الانتماء للمدينة محل الإقامة وبين وجهة نظر البحوثات نحو هذا السؤال.

\* يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين محل الإقامة وبين ميل بعض اصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم.

جدول رقم (١٥٥)

| القيمة<br>المشتر | ميل بعض اصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم |        |         |        |        |        |          |
|------------------|--|--------|---------|--------|--------|--------|----------|
|                  | نعم  |        | أحياناً |        | لا     |        | لاينطبق  |
| المحافظة         | القيمة   | النسبة | القيمة  | النسبة | القيمة | النسبة | النسبة   |
| القاهرة          | ١٤٠  | ٪٢٧,٩  | ١٤٢     | ٪٢٦,٨  | ٦٣     | ٪٢٨,٨  | ٥ ٪١٩,٢  |
| الاسكندرية       | ٥٤   | ٪١٤,٦  | ٥٩      | ٪١٥,٣  | ٣٦     | ٪١٦,٤  | ١ ٪٢,٨   |
| المنوفية         | ٩٦   | ٪٢٦    | ٨٢      | ٪٢١,٥  | ٦١     | ٪٢٧,٩  | ١٠ ٪٢٨,٥ |
| المنيا           | ٧٩   | ٪٢١,٤  | ١٠٢     | ٪٢٦,٤  | ٥٩     | ٪٢٦,٩  | ١٠ ٪٢٨,٥ |
| الأجمال          | ٣٦٩  | ٪١٠٠   | ٢٨٦     | ٪١٠٠   | ٢١٩    | ٪١٠٠   | ٢٦ ٪١٠٠  |

◀ من الجدول السابق يتضح ما يلى:-

◀ بسؤال المبحوثات هل يميل بعض اصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم كانت الإجابة كالتالى:- من أجبن بأحياناً بلغت نسبتهن ٪٢٨,٦ من إجمال العينة وهى أعلى نسبة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٪٢٦,٩ من إجمال العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٪٢١,٩ من إجمال العينة.

وظهرت فروق معنوية بين المحافظات الأربعة حيث نجد ان  $\chi^2 = 17,125$  بدرجة حرية = ٩ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو  $0,047$  وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو  $0,05$  نجد انه أقل، مما يدل على وجود فرق معنوى بين الانتماء للمدينة محل الإقامة وبين وجهة نظر المبحوثات من أن بعض اصحاب الأعمال يميل إلى عدم توظيف المرأة لديهم. وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين محل إقامتهن وجد أن معامل التوافق =  $0,13$  أى أنه يوجد ارتباط ، ونلاحظ انه فى محافظة القاهرة بلغت أعلى نسبة فى من أجبن بنعم على هذا السؤال وهى ٪٤٠ من إجمال المبحوثات فى المحافظة، ثم يليهن المبحوثات فى المنوفية بنسبة ٪٢٨,٤ من إجمال المبحوثات بالمحافظة، ثم يليهن المبحوثات فى الاسكندرية بنسبة ٪٢٦ من إجمال المبحوثات بالمحافظة وأخيرا المبحوثات فى المنيا بنسبة ٪٢٦,٦ من إجمال المبحوثات بالمحافظة.

\* يوضح الجدول التالى العلاقة الارتباطية بين محل الإقامة وبين ضعف دخل المرأة بالمقارنة بالزملاء الرجال.

جدول رقم (١٤١)

| التغير     | القيمة | ضعف دخل المرأة بالمقارنة بالزملاء الرجال |        |         |        |        |        |
|------------|--------|--|--------|---------|--------|--------|--------|
|            |        | نعم                                      |        | أحياناً |        | لا     |        |
| الحافظة    | القيمة | النسبة                                   | القيمة | النسبة  | القيمة | النسبة | القيمة |
| القاهرة    | ٩٠     | ٢٧,٧                                     | ٥١     | ٤٠,٨    | ١٩١    | ٢٢,٦   | ١٨     |
| الإسكندرية | ٤١     | ١٧,٢                                     | ١٣     | ١٠,٤    | ٨٤     | ١٤,٤   | ١٢     |
| المنوفية   | ٤٤     | ١٨,٤                                     | ٢٧     | ٢٩,٦    | ١٧٢    | ٢٩,٤   | ٧      |
| المنيا     | ٦٤     | ٢٦,٨                                     | ٣٤     | ٢٧,٢    | ١٢٨    | ٢٢,٦   | ١٤     |
| الإجمالي   | ٢٣٩    | ٢١,٠                                     | ١٢٥    | ٢١,٠    | ٥٨٥    | ٢١,٠   | ٥١     |

من الجدول السابق يتضح ما يلى:-

سؤال البحوث هل دخلهن الشهرى ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال كانت إجابة المبحوثات كالتالى:- من أجبن بلا بلغت نسبتهم ٥٨,٥ من إجمالى العينة وهى أعلى نسبة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم ٢٣,٩ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحياناً ١٧,٥ من إجمالى العينة، نلاحظ أن أكثر من نصف العينة قد أجمعوا على أن دخلهن الشهرى ليس ضعيفاً بالمقارنة بالزملاء الرجال.

وظهرت فروق معنوية بين المحافظات الأربعة حيث نجد أن  $\chi^2 = ٢٠,٧٢٤$  بدرجة حرية ٩- أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,٠١٤ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين الانتماء للمدينة محل الإقامة وبين وجهة نظر المبحوثات من أن دخلهن الشهرى ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال أم لا، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين محل إقامتهن وجد أن معامل التوافق = ٠,١٢ أى أنه يوجد ارتباط ، ونلاحظ أن محافظة الإسكندرية بلغت بها أعلى نسبة للمبحوثات اللاتى أجبن بنعم على هذا السؤال وهى ٢٧,٢ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة، ثم يليهن المبحوثات فى القاهرة بنسبة ٢٥,٧ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة، ثم يليهن المبحوثات فى المنيا بنسبة ٢٥,٦ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة وأخيراً المبحوثات فى المنوفية بنسبة ١٧,٦ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة.

\* يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين محل الإقامة وبين المشاركة فى الانتخابات والتصويت فيها.

جدول رقم (٤٧)

| المحافظة   | القيمة |        | المشاركة فى الانتخابات والتصويت فيها |        |        |        |
|------------|--------|--------|--------------------------------------|--------|--------|--------|
|            | النسبة | القيمة | لا توجد لديها بطاقة                  |        | نعم    |        |
|            |        |        | النسبة                               | القيمة | النسبة | القيمة |
| القاهرة    | ٢٦     | ٢٢٧,٤  | ١٢٢                                  | ٢٢,٥   | ٢      | ٦,٢    |
| الإسكندرية | ١٠٢    | ٢٦٦,٩  | ٤١                                   | ١١,٢   | ٧      | ٢١,٩   |
| المنوفية   | ١٢٦    | ٢٢٠,٩  | ١٠٧                                  | ٢٩,٤   | ١٧     | ٥٢,١   |
| المنيا     | ١٥٠    | ٢٢٤,٨  | ٩٤                                   | ٢٥,٨   | ٦      | ١٨,٨   |
| الإجمالي   | ٦٠٤    | ١٠٠    | ٣٦٤                                  | ١٠٠    | ٢٢     | ١٠٠    |

من الجدول السابق يتضح مايلي:

بسؤال المبحوثات هل تشاركن فى الانتخابات بالإدلاء بصوتك كانت الإجابة كالتالى ( من لا توجد لديهن بطاقة انتخابية ) بلغت نسبتهم ٦٠,٤ من إجمالى العينة، من لديهن بطاقة انتخابية بلغت نسبتهم ٣٩,٦ من إجمالى العينة، من كانت إجابتهن بنعم ٢٦,٤ من إجمالى العينة ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا ٢,٢ من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية بين المحافظات الأربعة حيث نجد أن  $\chi^2 = ٣٢,٢٠٧$  بدرجة حرية = ٩ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين الانتماء للمدينة محل الإقامة وبين وجهة نظر المبحوثات هل يشاركن فى الانتخابات بالإدلاء باصواتهن ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين محل إقامتهن وجد أن معامل التوافق = ٠,١٧٧ أى أنه يوجد ارتباط ، ونلاحظ أن فى محافظة المنوفية بلغت أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال وهى ٤٢,٨ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة، ثم يليهن المبحوثات فى المنيا بنسبة ٣٧,٦ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة، ثم يليهن المبحوثات فى القاهرة بنسبة ٣٢,٩ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة وأخيرا المبحوثات فى الإسكندرية بنسبة ٢٧,٩ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة، ويوضح ذلك ان مشاركة المرأة السياسية فى الريف تزيد عن مشاركتها فى المدينة .

\* يوضح الجدول التالي العلاقة الارتباطية بين القطاعات المختلفة وبين وجود مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كإمراة عاملة وربة بيت وام وزوجة.

جدول رقم (١٤٨)

| القيمة   | وجود مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقت كإمراة عاملة وربة بيت وام وزوجة |        |        |        |        |          |
|----------|--|--------|--------|--------|--------|----------|
|          | القيمة   | النسبة | نعم    | أحيانا | لا     | لا ينطبق |
| القطاع   | القيمة   | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة   |
| حكومي    | ١٢٢  | ٤٩,٦٪  | ١٠٩    | ٤٤,١٪  | ١٥٥    | ٥٢٪      |
| عام      | ٥٢   | ٢١,١٪  | ٦٢     | ٢٥,٥٪  | ٧٥     | ٣٥,٢٪    |
| خاص      | ٧١   | ٢٨,٩٪  | ٧٣     | ٢٩,٦٪  | ٦٦     | ٢٢,١٪    |
| استثماري | ١  | ٠,٤٪   | ٢      | ٠,٨٪   | ٣      | ٠,٧٪     |
| الإجمالي | ٢٤٦  | ١٠٠٪   | ٢٤٧    | ١٠٠٪   | ٢٩٨    | ١٠٠٪     |

من الجدول السابق يتضح ما يلي:-

بسؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كإمراة عاملة وربة بيت وام وزوجة كانت الإجابة كالتالي:- من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٢٩,٨٪ من إجمال العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٤,٧٪ من إجمال العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٤,٦٪ من إجمال العينة.

وظهرت فروق معنوية بين القطاعات المختلفة حيث نجد أن  $\chi^2 = 24.712$  بدرجة حرية ٩- أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو ٠,٠٠٢. وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوي بين الانتماء لقطاعات العمل المختلفة وبين وجهة نظر المبحوثات نحو السؤال توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كإمراة عاملة وربة بيت وام وزوجة. وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين انتمائهن للقطاعات المختلفة وجد أن معامل التوافق = ٠,١٥٥ وهو ضعيف أي أنه يوجد ارتباط ، ونلاحظ أن في القطاع الحكومي بلغت أعلى نسبة للمبحوثات في من أجبن بنعم على هذا السؤال وهي ٣٦,٧٪ من إجمال المبحوثات بالقطاع، ثم يليهن المبحوثات في القطاع الخاص بنسبة ٢٤,٥٪ من إجمال المبحوثات بالقطاع، ثم يليهن المبحوثات في القطاع العام بنسبة ٢١٪ من إجمال المبحوثات بالقطاع، وأخيرا المبحوثات في القطاع الاستثماري بنسبة ٢٠٪ من إجمال المبحوثات بالقطاع.

\* يوضح الجدول التالي العلاقة الارتباطية بين القطاعات المختلفة وبين نظرة المجتمع للمرأة على أنها  
أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل.

جدول رقم (١٤٩)

| القطاع   | نظرة المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل<br>أكثر من دورها في مجال العمل |        | نظرة المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل<br>أقل من دورها في مجال العمل |          | القيمة  |        |
|----------|---|--------|--|----------|---------|--------|
|          | نعم   | أحيانا | لا   | لا ينطبق | المتغير | القيمة |
| القطاع   | النسبة  | القيمة | النسبة   | القيمة   | النسبة  | القيمة |
| حكومي    | ١٩٧   | ١١٩    | ٤٩,٦   | ١٣٢      | ٥٢,٤    | ٩      |
| عام      | ١٠٩   | ٧٨     | ٢٧,٢   | ٥٦       | ٢٢,٢    | ٥      |
| خاص      | ١٣٢   | ٨٧     | ٢٠,٤   | ٦١       | ٢٤,٢    | ٨      |
| استثماري |   | ٢      | ٠,٧  | ٣        | ١,٢     |        |
| الإجمالي | ٤٤٠   | ٢٨٦    | ١٠٠  | ٢٥٢      | ١٠٠     | ٢٢     |

٨ من الجدول السابق يتضح مايلي:-

٨ سؤال المبحوثات هل ينظر المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دورها في المنزل أكثر من دورها في مجال العمل كانت الإجابة كالتالي من أجبن بنعم بلغت نسبتين ٤٤% من إجمال العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٨,٦% من إجمال العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢٥,٢% من إجمال العينة.

وظهرت فروق معنوية بين القطاعات المختلفة حيث نجد ان  $\chi^2 = ١٢,٩٨٩$  بدرجة حرية = ٩ اما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,١٢٢ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد انه أكبر مما يدل على عدم وجود فرق معنوي بين انتمائهن لقطاعات العمل المختلفة وبين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال.

\* يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين القطاعات المختلفة وبين وجود مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل.

جدول رقم (١٥٠)

| القطاع   | القيمة |        | نعم    |        | أحيانا |        | لا     |        | لا ينطبق |        |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|--------|
|          | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة   | القيمة |
| حكومى    | ١٨     | ٥١,٥   | ٩٩     | ٤٢,٧   | ٢٢٨    | ٤٧,٢   | ١٢     | ٢١,٤   |          |        |
| عام      | ٤٢     | ١٨,٢   | ٦٥     | ٢٨     | ١٣٦    | ٢٦,١   | ١٥     | ٢٦,٨   |          |        |
| خاص      | ٦٦     | ٢٨,٨   | ٦٨     | ٢٩,٢   | ١٢٧    | ٢٦,٢   | ٢٩     | ٥١,٨   |          |        |
| استثمارى | ٣      | ١,٢    |        |        | ٢      | ٠,٤    |        |        |          |        |
| الإجمالي | ٢٢٩    | ١٠٠    | ٢٢٢    | ١٠٠    | ٤٨٢    | ١٠٠    | ٥٦     | ١٠٠    |          |        |

من الجدول السابق يتضح ما يلى:-

بسؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل كانت الإجابة كالتالى:- من أجبن بلا بلغت نسبتهم ٤٨,٢% من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٢,٧% من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٢,٩% من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية بين القطاعات المختلفة حيث نجد أن كا<sup>١</sup> = ٢٠,٦٢٠٠ بدرجة حرية ٩- أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين انتمائهن لقطاعات العمل المختلفة وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين انتمائهن لقطاعات العمل المختلفة وجد أن معامل التوافق = ٠,١٧٢ أى أنه يوجد ارتباط ، ونلاحظ أن فى القطاع الاستثمارى بلغت أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجابوا بنعم على هذا السؤال وهى ٦٠% من إجمالى المبحوثات بالقطاع، ثم يليهن المبحوثات فى القطاع الحكومى بنسبة ٢٥,٨% من إجمالى المبحوثات بالقطاع، ثم يليهن المبحوثات فى القطاع الخاص بنسبة ٢٢,٨% من إجمالى المبحوثات بالقطاع وأخيرا المبحوثات فى القطاع العام بنسبة ١٦,٩% من إجمالى المبحوثات بالقطاع.

\* يوضح الجدول التالي العلاقة الإرتباطية بين القطاعات المختلفة وبين ميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم.

جدول رقم (١٥١)

| القيمة<br>التغير<br>القطاع | ميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم |        |        |        |        |        |          |        |
|----------------------------|--|--------|--------|--------|--------|--------|----------|--------|
|                            | نعم  |        | أحيانا |        | لا     |        | لا ينطبق |        |
|                            | القيمة   | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة   | النسبة |
| حكومي                      | ١٥٥  | ×٤٢    | ١٨١    | ×٤٦,٩  | ١٠٧    | ×٤٨,٩  | ١٤       | ×٥٣,٨  |
| عام                        | ٩٧   | ×٣٦,٣  | ٩٥     | ×٣٤,٦  | ٥٢     | ×٢٢,٧  | ٤        | ×١٥,٤  |
| خاص                        | ١١٣  | ×٣٠,٦  | ١١٠    | ×٢٨,٥  | ٥٩     | ×٢٦,٩  | ٨        | ×٣٠,٨  |
| استثماري                   | ٤  | ×١,١   |        |        | ١      | ×٠,٥   |          |        |
| الأجمالي                   | ٣٦٩  | ×١٠٠   | ٣٨٦    | ×١٠٠   | ٢٦٩    | ×١٠٠   | ٢٦       | ×١٠٠   |

من الجدول السابق يتضح مايلي:-

سؤال المبحوثات هل يميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم كانت إجابة المبحوثات كالتالي:- من أجبن بأحيانا بلغت نسبتهم ٣٨,٦% من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن نعم بنسبة ٣٦,٩% من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢١,٩% من إجمالي العينة.

وظهرت فروق معنوية بين القطاعات المختلفة حيث نجد أن  $\chi^2 = 8,٧٤٢$  بدرجة حرية = ٩ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو ٠,٤٦١ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أكبر مما يدل على عدم وجود علاقة بين انتمائهن لقطاعات العمل المختلفة وبين وجهة نظر المبحوثات هي هذا السؤال.



\* يوضح الجدول التالي العلاقة الإرتباطية بين القطاعات المختلفة وبين ضعف دخل المرأة بالمقارنة بالزملاء الرجال.

جدول رقم (١٥٢)

| ضعف دخل المرأة بالمقارنة بالزملاء الرجال |        |        |        |        |        |          |        | القيمة<br>المتغير |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|----------|--------|-------------------|
| نعم                                      |        | أحيثا  |        | لا     |        | لا ينطبق |        |                   |
| القطاع                                   | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة   | النسبة |                   |
| حكومي                                    | ١٢٤    | ٥٨     | ٤٦,٤   | ٢٥٢    | ٤٢,١   | ٢٢       | ٤٥,١   |                   |
| عام                                      | ٤٢     | ٣٠     | ٢٤     | ١٧٠    | ٢٩,١   | ٦        | ١١,٨   |                   |
| خاص                                      | ٧١     | ٢٧     | ٢٩,٦   | ١٦٠    | ٢٧,٤   | ٢٢       | ٤٢,١   |                   |
| استثماري                                 | ٣      | ٠,٨    |        | ٣      | ٠,٥    |          |        |                   |
| الإجمالي                                 | ٢٣٩    | ١٢٥    | ١٠٠    | ٥٨٥    | ١٠٠    | ٥١       | ١٠٠    |                   |

← من الجدول السابق يتضح ما يلي:-

← بسؤال المبحوثات هل دخلك الشهري ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال كانت الإجابة كالتالي:- من أجبن بلا بلغت نسبتهم ٥٨,٨ من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٢,٩ من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن أحيانا بنسبة ١٢,٨ من إجمالي العينة.

وظهرت فروق معنوية بين القطاعات المختلفة حيث نجد ان  $\chi^2 = 21,282$  بدرجة حرية = ٩ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,٠١١ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوي دال إحصائيا بين انتمائهن لقطاعات العمل المختلفة وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل دخلك الشهري ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال وباستخدام معامل التوافق لفرقة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين انتمائهن لقطاعات العمل المختلفة وجد ان معامل التوافق = ٠,١٤٤ أى أنه يوجد ارتباط ونلاحظ أن في القطاع الاستثماري بلغت أعلى نسبة للمبحوثات في من إجابوا بنعم على هذا السؤال وهي ٤٠ من إجمالي المبحوثات بالقطاع، ثم يليهن المبحوثات في القطاع الحكومي بنسبة ٢٧,١ من إجمالي المبحوثات بالقطاع ثم يليهن المبحوثات في القطاع الخاص بنسبة ٢٤,٥ من إجمالي المبحوثات بالقطاع وأخيرا المبحوثات في القطاع العام بنسبة ١٦,٩ من إجمالي المبحوثات بالقطاع .

★ يوضح الجدول التالي العلاقة الإرتباطية بين القطاعات المختلفة وبين المشاركة في الانتخابات والتصويت فيها.

جدول رقم (١٥٢)

| القيمة   | المشاركة في الانتخابات والتصويت فيها |        |        |        |        |        |
|----------|--------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
|          | لا توجد لديها بطاقة                  |        | نعم    |        | لا     |        |
| القطاع   | القيمة                               | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| حكومي    | ٢٧٢                                  | ٪٤٥    | ١٧١    | ٪٤٧    | ١٤     | ٪٢٢,٨  |
| عام      | ١٨                                   | ٪١٩,٥  | ١١٧    | ٪٢٢,١  | ١٢     | ٪٤٠,٦  |
| خاص      | ٢١١                                  | ٪٢٤,٩  | ٧٤     | ٪٢٠,٢  | ٥      | ٪١٥,٦  |
| استثماري | ٢                                    | ٪٠,٥   | ٢      | ٪٠,٥   |        |        |
| الإجمالي | ٦٠٤                                  | ٪١٠٠   | ٣٦٤    | ٪١٠٠   | ٣٢     | ٪١٠٠   |

◀ من الجدول السابق يتضح مايلي:-

◀ بسؤال للمبحوث هل تشاركين في الانتخابات بالإدلاء بصوتك كانت إجابة المبحوثات كالتالي :- من إجابوا :- لا توجد لديهم بطاقة انتخابية بلغت نسبتهم ٪٦٠,٤ من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٪٣٩,٤ من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٪٢,٢ من إجمالي العينة.

وظهرت فروق معنوية بين القطاعات المختلفة حيث نجد ان  $\chi^2 = 27.029$  بدرجة حرية = ٦ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد انه أقل مما يدل على وجود فرق معنوي بين انتمائهن لقطاعات العمل المختلفة وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل تشاركين في الانتخابات بالإدلاء بصوتك ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين انتمائهن لقطاعات العمل المختلفة وجد ان معامل التوافق = ٠,٨٩ ، وهو ضعيف أي انه يوجد ارتباط . ونلاحظ أن في القطاع الخاص بلغت أعلى نسبة للمبحوثات في من أجبن بنعم على هذا السؤال وهي ٪٧٢,٨ من إجمالي المبحوثات بالقطاع يليهن المبحوثات في القطاع الاستثماري بنسبة ٪٦٠ من إجمالي المبحوثات بالقطاع ثم يليهن المبحوثات في القطاع الحكومي بنسبة ٪٥٩,٥ من إجمالي المبحوثات بالقطاع وأخيرا المبحوثات في القطاع العام بنسبة ٪٤٧,٦ من إجمالي المبحوثات بالقطاع، ويتضح من ذلك ارتفاع نسبة المشاركة السياسية من المرأة العاملة بالقطاع الخاص والقطاع الاستثماري عنهم في القطاع الحكومي والقطاع العام.

\* يوضح الجدول التالي العلاقة الارتباطية بين الحالة التعليمية وبين وجود مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقت المرأة كاملة وربة بيت وام وزوجة.

جدول رقم (١٥٤)

| القيمة           |        | المتغير |        | نعم    |        | أحيانا |        | لا     |        | لا ينطبق |        |
|------------------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|--------|
| الحالة التعليمية | القيمة | النسبة  | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة   | القيمة |
| أقل من المتوسط   | ٧      | ٢٢,٨    | ٤      | ١١,٦   | ١١     | ٢٣,٧   | ٦      | ٢٢,٩   |        |          |        |
| شهادة متوسطة     | ١١٧    | ٢٧,٦    | ١٠٩    | ٢٤,١   | ١٢٩    | ٢٩,٦   | ٧٩     | ٢٧,٨   |        |          |        |
| أعلى من المتوسط  | ٤٠     | ١٦,٢    | ٢٥     | ١٤,٢   | ٤٢     | ١٤,٤   | ٢٤     | ١٦,٣   |        |          |        |
| شهادة جامعية     | ٧٩     | ٢٢,١    | ٨٩     | ٢٣,٦   | ٩٢     | ٢٠,٩   | ٧١     | ٢٢,٤   |        |          |        |
| دراسات عليا      | ٢      | ١,٢     | ١٠     | ٢,٤    | ١٢     | ٢,٤    | ١٩     | ٩,١    |        |          |        |
| الإجمالي         | ٢٤٦    | ١٠٠     | ٢٤٧    | ١٠٠    | ٢٩٨    | ١٠٠    | ٢٠٩    | ١٠٠    |        |          |        |

من الجدول السابق يتضح مايلي:-

بسؤال البحوثات هل توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كامرأة عاملة وربة بيت وام وزوجة كانت إجابية للبحوثات كالتالي:- من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٢٩,٨ من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٤,٧ من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٤,٦ من إجمالي العينة.

وظهرت فروق معنوية بين الحالات التعليمية المختلفة حيث نجد ان  $\chi^2 = 22,76$  بدرجة حرية = ١٢ اما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو  $0,03$ ، وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو  $0,05$  نجد انه اقل مما يدل على وجود فرق معنوي بين الحالة التعليمية وبين وجهة نظر البحوثات نحو سؤال هل توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كامرأة عاملة وربة بيت وام وزوجة وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر البحوثات على هذا السؤال وبين الحالة التعليمية وجد ان معامل التوافق  $0,49$ ، وهو ضعيف، اي انه يوجد ارتباط ، ونلاحظ ان في الحالة التعليمية شهادة متوسطة هي أعلى نسبة للبحوثات ممن أجبن بنعم على هذا السؤال وهي ٢٦,٤ من إجمالي البحوثات ممن يحملن هذه الشهادة، ثم يليهن البحوثات ممن يحملن شهادة أعلى من المتوسط بنسبة ٢٦,٣ ممن يحملن هذه الشهادة، ثم يليهن البحوثات ممن يحملن شهادة أقل من المتوسط بنسبة ٢٥ من إجمالي البحوثات ممن يحملن هذه الشهادة، ثم يليهن البحوثات ممن يحملن الشهادة الجامعية بنسبة ٢٢,٩ من إجمالي البحوثات ممن يحملن هذه الشهادة، وأخيرا البحوثات ممن يحملن شهادة الدراسات العليا بنسبة ١,٧ من إجمالي البحوثات ممن يحملن هذه الشهادة، ويوضح ذلك ان ارتفاع مستوى التعليم يؤدي إلى ارتفاع قدرة المرأة العاملة على توزيع وقتها على أدوارها المختلفة وان انخفاض مستواها التعليمي يؤدي إلى صعوبة في قدراتها على إدارة وتقسيم وقتها.

\* يوضح الجدول التالي العلاقة الارتباطية بين الحالة التعليمية وبين نظرة المجتمع للمرأة على أنها أكثر على دور المنزل أكثر من دورها في مجال العمل.

جدول رقم (١٥٥)

| القيمة<br>التفرع | ينظر المجتمع للمرأة على أنها أكثر على دور المنزل<br>أكثر من دورها في مجال العمل |         |        |        |        |          |
|------------------|---|---------|--------|--------|--------|----------|
|                  | نعم   | أحياناً |        | لا     |        | لا ينطبق |
| الحالة التعليمية | القيمة  | النسبة  | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة   |
| أقل من المتوسط   | ١٥  | ٢,٤٪    | ٢      | ١٪     | ١٠     | ٤٪       |
| شهادة متوسطة     | ٢٠٥   | ٤٦,٦٪   | ١٠١    | ٢٥,٢٪  | ١٣٠    | ٥١,٦٪    |
| أعلى من المتوسط  | ٢٦  | ١٦,١٪   | ٣٥     | ١٢,٢٪  | ٣٨     | ١٥,١٪    |
| شهادة جامعية     | ١٣٧   | ٢٦,١٪   | ١٢١    | ٤٢,٢٪  | ٦٨     | ٢٧٪      |
| دراسات عليا      | ١٢  | ٢,٧٪    | ٢٦     | ٩,١٪   | ٦      | ٢,٤٪     |
| الإجمالي         | ٤٤٠   | ١٠٠٪    | ٢٨٦    | ١٠٠٪   | ٢٥٢    | ١٠٠٪     |

◀ من الجدول السابق يتضح مايلي:-

◀ بسؤال للمبحوثات هل ينظر المجتمع للمرأة على أنها أكثر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل كانت إجابة المبحوثات كالتالي:- من أجبن بنعم بلغت نسبتهن ٤٤٪ من إجمال العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحياناً بنسبة ٢٨,٦٪ من إجمال العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢٥,٢٪ من إجمال العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف الحالات التعليمية حيث نجد أن  $\chi^2 = 52,277$  بدرجة حرية = ١٢ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوي بين الحالة التعليمية وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل ينظر المجتمع للمرأة على أنها أكثر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين حالتهم التعليمية وجد أن معامل التوافق = ٠,٢٢٥ ، أي أنه يوجد ارتباط ، ونلاحظ أنه في الحالة التعليمية شهادة أقل من المتوسط هي أعلى نسبة للمبحوثات ممن أجبن بنعم هي ٥٢,٦٪ من إجمال المبحوثات ممن يحملن هذه الشهادة، ثم يليهن المبحوثات ممن يحملن شهادة أعلى من المتوسط بنسبة ٤٦,٧٪ من إجمال المبحوثات ممن يحملن هذه الشهادة، ثم يليهن المبحوثات ممن يحملن الشهادة المتوسطة بنسبة ٤٦,٢٪ من إجمال المبحوثات ممن يحملن هذه الشهادة، ثم يليهن المبحوثات ممن يحملن الشهادة الجامعية بنسبة ٢٦,٤٪ من إجمال المبحوثات ممن يحملن هذه الشهادة ، وأخيراً المبحوثات ممن يحملن شهادة الدراسات العليا بنسبة ٢٦,٧٪ من إجمال المبحوثات ممن يحملن هذه الشهادة، ويؤكد ذلك أن المبحوثات كلما ارتفعت حالتهم التعليمية كلما قل اتفاقهن مع هذا السؤال .

\* يوضح الجدول التالي العلاقة بين الحالة التعليمية وبين وجود مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في نوع العمل.

جدول رقم (٥٦)

| توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في نوع العمل |        |         |        |        |        |          |        | القيمة           |
|---|--------|---------|--------|--------|--------|----------|--------|------------------|
|   |        |         |        |        |        |          |        | التفصيل          |
| نعم   |        | أحياناً |        | لا     |        | لا ينطبق |        | الحالة التعليمية |
| القيمة  | النسبة | القيمة  | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة   | النسبة | أقل من المتوسط   |
| ٢٦  | ٢٢,٦   | ٥       | ٢,٢    | ١٦     | ٢٢,٢   | ١        | ١,٨    | ١٠٦              |
| ١٠٦   | ٤٦,٣   | ١٠٠     | ٤٢,١   | ٢٥     | ٤٤,٥   | ٢٢       | ٤١,١   | ٣٦               |
| ٣٦  | ١٥,٧   | ٢٩      | ١٢,٥   | ٧٨     | ١٦,١   | ٩        | ١٦,١   | ٧٥               |
| ٧٥  | ٣٢,١   | ٨٣      | ٣٥,٨   | ١٥٦    | ٣٢,٣   | ١٧       | ٣٠,٤   | ٦                |
| ٦   | ٢,٦    | ١٥      | ٦,٥    | ٨      | ٢,٧    | ٦        | ١٠,٧   | ٢٢٩              |
| ٢٢٩   | ١٠٠    | ٢٢٢     | ١٠٠    | ٤٨٣    | ١٠٠    | ٥٦       | ١٠٠    |                  |

من الجدول السابق يتضح مايلي:

بسؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في نوع العمل كانت إجابة المبحوثات كالآتي:- من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٤٨,٣% من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحياناً بنسبة ٢٢,٢% من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٢,٩% من إجمالي العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف الحالات التعليمية حيث نجد أن  $\chi^2 = ١٢,٨٨٠٠$  بدرجة حرية ١٢ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو  $= ٠,٣٧٨$  وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أكبر مما يدل على عدم وجود فرق معنوي بين الحالة التعليمية وبين وجهة نظر المبحوثات من هذا السؤال.

\* يوضح الجدول التالي العلاقة الإرتباطية بين الحالة التعليمية المختلفة وبين ميل بعض اصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم.

جدول رقم (١٥٧)

| القيمة  |        | ميل بعض اصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم |        |        |        |        |        |          |        |
|---------|--------|--|--------|--------|--------|--------|--------|----------|--------|
| المتغير |        | نعم  |        | أحيانا |        | لا     |        | لا ينطبق |        |
| القيمة  | النسبة | القيمة   | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة   | النسبة |
| ١٣      | ٢٥,٥   | ٨  | ٢١,١   | ٧      | ٢٢,٢   | -      | -      | -        | -      |
| ١٧٠     | ٤٦,١   | ١٥٠  | ٣٨,٩   | ١١١    | ٥٠,٧   | ١٣     | ٥٠     | -        | -      |
| ٣٩      | ١٠,٦   | ٦٢   | ١٦,١   | ٤٥     | ٢٠,٥   | ٦      | ٢٢,١   | -        | -      |
| ١٣٠     | ٣٥,٣   | ١٤٧  | ٣٨,١   | ٤٧     | ٢١,٥   | ٧      | ٢٦,٩   | -        | -      |
| ١٧      | ٤,٦    | ١٩   | ٤,٩    | ٩      | ٤,١    | -      | -      | -        | -      |
| ٣٦٩     | ١٠٠    | ٢٨٦  | ١٠٠    | ٢٦٩    | ١٠٠    | ٢٦     | ١٠٠    | -        | -      |

من الجدول السابق يتضح مايلي:-

سؤال المبحوثات هل يميل بعض اصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم كانت الإجابة كالتالي:- من أجبن بأحيانا بلغت نسبتهن ٣٨,٩% من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٣٦,٩% من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢٦,٩% من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف الحالات التعليمية حيث نجد ان  $\chi^2 = 31,949$  بدرجة حرية = ١٢ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو  $\alpha = 0,001$  وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد انه أقل مما يدل على وجود فرق معنوي بين الحالة التعليمية للمبحوثات نحو سؤال هل يميل بعض اصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين حالتهم التعليمية وجد ان معامل التوافق = ٠,١٧٦ أى انه يوجد ارتباط ، ونلاحظ ان فى الحالة التعليمية شهادة أقل من المتوسط هى أعلى نسبة للمبحوثات فى من إجابوا بنعم على هذا السؤال وهى ٤٦,٤% من إجمالى المبحوثات ممن يحملن هذه الشهادة ثم يليهن المبحوثات ممن يحملن الشهادة الجامعية بنسبة ٣٥,٣% من إجمالى المبحوثات ممن يحملن هذه الشهادة، ثم يليهن المبحوثات ممن يحملن الشهادة المتوسطة بنسبة ٣٨,٩% من إجمالى المبحوثات ممن يحملن هذه الشهادة، ثم يليهن المبحوثات ممن يحملن شهاده الدراسات العليا بنسبة ٣٢,٨% من إجمالى المبحوثات ممن يحملن هذه الشهادة، وأخيرا المبحوثات ممن يحملن شهادة أعلى من المتوسط بنسبة ٢٥,٧% من إجمالى المبحوثات ممن يحملن هذه الشهادة.

\* يوضح الجدول التالي العلاقة الإرتباطية بين الحالات التعليمية وبين ضعف دخل المرأة بالمقارنة بالزملاء الرجال.

جدول رقم (١٥٨)

| ضعف دخل المرأة بالمقارنة بالزملاء الرجال |        |        |         |        |        | القيمة           |
|--|--------|--------|---------|--------|--------|------------------|
|  |        |        |         |        |        | المتغير          |
| لا ينطبق                                 | لا     |        | أحياناً |        | نعم    | الحالة التعليمية |
| النسبة                                   | القيمة | النسبة | القيمة  | النسبة | القيمة | أقل من المتوسط   |
| ٢٠,٩                                     | ٣      | ٢٣,٦   | ٢١      | ٢٠,٨   | ١      | ٣                |
| ٢٧,٢                                     | ١٩     | ٢٤,٤   | ٢٤٢     | ٢٥,٤   | ٦٣     | ١٢٠              |
| ٩,٨                                      | ٥      | ١٥,٩   | ٩٢      | ١١,٢   | ٤      | ٤٠               |
| ٤٥,١                                     | ٢٢     | ٣٤,٢   | ٢٠٠     | ٢٢     | ٤٠     | ٦٨               |
| ٢  | ١      | ٥      | ٢٩      | ٥,٦    | ٧      | ٨                |
| ١٠٠                                      | ٥١     | ١٠٠    | ٥٨٥     | ١٠٠    | ١٢٥    | ٢٣٩              |

من الجدول السابق يتضح مايلي:-

بسؤال للبحوث هل دخلك الشهري ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال كانت الإجابة كالتالي:-  
من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٥٨,٥ من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم ٢٢,٩  
من إجمالي العينة ثم يليهن من كانت إجابتهن أحياناً بنسبة ١٢,٥ من إجمالي العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف الحالات التعليمية حيث نجد أن  $\chi^2 = ٢٠,٤١٣$  بدرجة حرية ١٢- أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,٠٦٠ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أكبر مما يدل على عدم وجود فرق معنوي بين الحالة التعليمية وبين وجهة نظر البحوث نحو هذا السؤال.

\* يوضح الجدول التالي العلاقة الارتباطية بين الحالات التعليمية وبين المشاركة في الانتخابات والإدلاء بالصوت فيها.

جدول رقم (١٥٩)

| القيمة  |                  | المشاركة في الانتخابات والإدلاء بالصوت فيها |        |        |        |
|---------|------------------|---|--------|--------|--------|
| المتغير | الحالة التعليمية | لا توجد لديها بطاقة                         |        | نعم    |        |
|         |                  | القيمة                                      | النسبة | القيمة | النسبة |
|         | أقل من المتوسط   | ١٩  | ×٢,١   | ٧      | ×١,٩   |
|         | شهادة متوسطة     | ٢٥٥   | ×٤٢,٢  | ١٧٤    | ×٤٧,٨  |
|         | أعلى من المتوسط  | ٩٥  | ×١٥,٧  | ٥١     | ×١٤    |
|         | شهادة جامعية     | ٢١٠   | ×٢٤,٨  | ١١٢    | ×٢٦    |
|         | دراسات عليا      | ٢٥  | ×٤,١   | ١٩     | ×٥,٢   |
|         | الإجمالي         | ٦٠٤   | ×١٠٠   | ٣٦٤    | ×١٠٠   |

◀ من الجدول السابق يتضح مايلي:-

◀ بسؤال للمبحوث هل تشاركين في الانتخابات بالإدلاء بصوتك كانت الإجابة كالتالي:- من لا توجد لديهن بطاقة انتخابية بلغت نسبتهم ١٠,٤% من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٦,٤% من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢,٢% من إجمالي العينة.

وظهرت فروق معنوية بين اختلاف الحالة التعليمية حيث نجد أن  $\chi^2 = ٧,٣٠٨$  بدرجة حرية = ٨ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,٥٠٤ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أكبر مما يدل على عدم وجود علاقة ارتباط بين الحالة التعليمية وبين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال.



\* يوضح الجدول التالي العلاقة الارتباطية بين عدد الأبناء وبين وجود مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كأمراة عاملة وربة بيت وام وزوجة.

جدول رقم (١٦٠)

| القيمة<br>المتغير | توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كأمراة عاملة وربة بيت وام وزوجة |        |        |        |        |        |         |        |
|-------------------|--|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|
|                   | نعم  |        | أحيانا |        | لا     |        | لاينطبق |        |
| عدد الأبناء       | القيمة   | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة  | النسبة |
| لايوجد أطفال      | ٢٢   | ٪٩,٢   | ٢٩     | ٪١١,٧  | ٤٩     | ٪١٦,٤  | ٧٨      | ٪٩٤,٧  |
| طفل واحد          | ٢٢   | ٪١٣    | ٢٧     | ٪١٠,٩  | ٢٢     | ٪١٠,٧  | ٢       | ٪١,٤   |
| طفلين             | ٨٠   | ٪٢٢,٥  | ٨٢     | ٪٢٢,٢  | ٨٧     | ٪٢٩,٢  | ٢       | ٪١     |
| ثلاث أطفال        | ٧٣   | ٪٢٩,٧  | ٧٢     | ٪٢٩,٦  | ٨٠     | ٪٢٦,٨  | ٥       | ٪٢,٤   |
| أكثر من ثلاثة     | ٢٨   | ٪١٥,٤  | ٣٦     | ٪١٤,٦  | ٥٠     | ٪١٦,٨  | ١       | ٪٠,٥   |
| الإجمالي          | ٢٤٦  | ٪١٠٠   | ٢٤٧    | ٪١٠٠   | ٢٩٨    | ٪١٠٠   | ٢٠٩     | ٪١٠٠   |

من الجدول السابق يتضح مايلي:-

بسؤال للبحوث هل توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقتك كأمراة عاملة وربة بيت وام وزوجة كانت إجابة المبحوثات كالتالي:- من إيجاب بلا بلغت نسبتهن ٪٢٩,٨ من إجمال العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٪٢٤,٧ من إجمال العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٪٢٤,٦ من إجمال العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف عدد الأبناء حيث نجد أن  $\chi^2 = 520,7٠٤$  بدرجة حرية = ١٢ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر، وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوي بين عدد الأبناء وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقتك كأمراة عاملة وربة بيت وام وزوجة ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين عدد الأبناء وجد أن معامل التوافق = ٠,٥٩١، وهو قوي، أي أنه يوجد ارتباط وهذا متأكدة النتائج بين إجابات المبحوثات باختلاف عدد الأبناء، ونلاحظ أن إذا كان عدد الأبناء طفل واحد هي أعلى نسبة للمبحوثات في من إيجاب بنعم على هذا السؤال وهي ٪٢٤ من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد أبنائهن طفلين بنسبة ٪٢١,٩ من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد أبنائهن ثلاثة أطفال بنسبة ٪٢١,٦ من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد أبنائهن أكثر من ثلاثة أطفال بنسبة ٪٢٠,٤ من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن لا يوجد لديهن أطفال بنسبة ٪٧,٧ من إجمال المبحوثات من نفس الفئة.

\* يوضح الجدول التالي العلاقة الإرتباطية بين عدد الأبناء وبين نظرة المجتمع للمرأة على أنها اقدر على دور المنزل أكثر من دورها في مجال العمل.

جدول رقم (١١١)

| القيمة<br>المتغير |        | ينظر المجتمع للمرأة على أنها اقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل |        |         |        |        |        |          |        |
|-------------------|--------|--|--------|---------|--------|--------|--------|----------|--------|
|                   |        | نعم  |        | أحياناً |        | لا     |        | لا ينطبق |        |
| عدد الأبناء       | القيمة | النسبة   | القيمة | النسبة  | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة   | القيمة |
| لا يوجد أطفال     | ١٢١    | ٢٩,٨%  | ٩٧     | ٢٢,٩%   | ٥٦     | ٢٢,٢%  | ١٥     | ٦,٨%     | ١٨,٢%  |
| طفل واحد          | ٤٧     | ١٠,٧%  | ٢٥     | ٨,٧%    | ١٧     | ٦,٧%   | ٥      | ٢,٢%     | ٢٢,٧%  |
| طفلين             | ١٠٧    | ٢٤,٢%  | ٧٢     | ٢٥,٢%   | ٧٢     | ٢٨,٦%  | ٢      | ٠,٩%     | ٢,٩%   |
| ثلاثة أطفال       | ٩٩     | ٢٢,٥%  | ٦٠     | ٢١,٢%   | ٧٠     | ٢٧,٨%  | ٢      | ٠,٩%     | ٢,٩%   |
| أكثر من ثلاثة     | ٥٦     | ١٢,٧%  | ٣٢     | ١٢,٢%   | ٣٧     | ١٤,٧%  | ٢      | ٠,٩%     | ٢,٩%   |
| الإجمالي          | ٤٤٠    | ١٠٠%   | ٢٨٦    | ١٠٠%    | ٢٥٢    | ١٠٠%   | ٢٢     | ١٠٠%     | ١٠٠%   |

من الجدول السابق يتضح مايلي:-

بسؤال للبحوث هل ينظر المجتمع للمرأة على أنها اقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل كانت إجابة المبحوثات كالتالي:- من أجابوا بنعم بلغت نسبتهم ٤٤% من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحياناً بنسبة ٢٨,٦% من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢٥,٢% من إجمالي العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف عدد الأبناء حيث نجد ان  $\chi^2 = 40.86$  بدرجة حرية = ١٢ اما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد انه اقل مما يدل على وجود فرق معنوي بين عدد الأبناء وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل ينظر المجتمع للمرأة على أنها اقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وهل تختلف باختلاف عدد ابنائهن وجد ان معامل التوافق = ٠,١٩٦ وهو ضعيف أي أنه يوجد ارتباط، ونلاحظ أنه إذا كان عدد الأبناء طفل واحد هي أعلى نسبة في المبحوثات في من أجبن بنعم على هذا السؤال لتصل إلى ٥٠% من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات من ثلاثة أطفال بنسبة ٤٤,٨% من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن لا يوجد لديهن أطفال بنسبة ٢٢,٨% من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد ابنائهن ثلاثة أطفال بنسبة ٢٢,٩% من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة، وأخيراً المبحوثات ممن عدد ابنائهن طفلين بنسبة ٢٤,٦% من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة.

\* يوضح الجدول التالى العلاقة الارتباطية بين عدد الأبناء وبين وجود مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل.

جدول رقم (١١٢)

| القيمة<br>المقتر | توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل |        |        |          |        |        |
|------------------|---|--------|--------|----------|--------|--------|
|                  | نعم   | احيانا | لا     | لا ينطبق | القيمة | النسبة |
| عدد الأبناء      | القيمة  | النسبة | القيمة | النسبة   | القيمة | النسبة |
| لا يوجد أطفال    | ٦٢  | ٢٧,٥٪  | ٨١     | ٢٤,٩٪    | ١٢٧    | ٢٦,٢٪  |
| طفل واحد         | ٢٢  | ١٠٪    | ١٦     | ٦,٩٪     | ٥١     | ١٠,٦٪  |
| طفلين            | ٥٦  | ٢٤,٥٪  | ٧٤     | ٣١,٩٪    | ١٠٩    | ٢٢,٦٪  |
| ثلاثة أطفال      | ٥٥  | ٢٤٪    | ٤٤     | ١٩٪      | ١٢٢    | ٢٥,٣٪  |
| أكثر من ثلاثة    | ٢٢  | ٩,٤٪   | ١٧     | ٧,٢٪     | ٧٤     | ١٥,٢٪  |
| الإجمالي         | ٢٢٩   | ١٠٠٪   | ٢٢٢    | ١٠٠٪     | ٤٨٢    | ١٠٠٪   |

◀ من الجدول السابق يتضح مايلى:-

◀ بسؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل كانت إجابة المبحوثات كالآتى:- من أجابوا بلا بلغت نسبتهن ٤٨,٢٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٢,٢٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٢,٩٪ من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف عدد الأبناء حيث نجد أن  $\chi^2 = ٢٥,٩٩$  بدرجة حرية ١٢- اما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد انه اقل مما يدل على وجود فرق معنوي بين عدد الأبناء وبين وجهة نظر المبحوثات نحو السؤال هل توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين عدد الأبناء وجد أن معامل التوافق = ٠,١٨٦ أى انه يوجد ارتباط، ونلاحظ انه إذا كان عدد الأبناء أكثر من ثلاثة أطفال هي أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال حيث تصل النسبة الى ٢٥,٦٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد الأبناء طفل واحد بنسبة ٢٤,٥٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد أبنائهن ثلاثة أطفال بنسبة ٢٢,٨٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد أبنائهن طفلين بنسبة ٢٢,٢٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن عدد أبنائهن لا يوجد لديهن أطفال بنسبة ٢١,١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة.

\* يوضح الجدول التالي العلاقة الإرتباطية بين عدد الأبناء وبين ميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم.

جدول رقم (٦٧)

| القيمة<br>المتغير | ميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم |        |         |        |        |        |          |        |
|-------------------|--|--------|---------|--------|--------|--------|----------|--------|
|                   | نعم  |        | أحياناً |        | لا     |        | لا يتعيق |        |
| عدد الأبناء       | القيمة   | النسبة | القيمة  | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة   | النسبة |
| لا يوجد أطفال     | ٨٦   | ٪٢٢,٣  | ١٣٠     | ٪٢١,١  | ٨٣     | ٪٢٧,٩  | ١٠       | ٪٢٨,٥  |
| طفل واحد          | ٤١   | ٪١٤,١  | ٢٨      | ٪٧,٢   | ٢٢     | ٪١٠    | ٣        | ٪١١,٥  |
| طفلين             | ١٠٧  | ٪٢٩    | ١٠٦     | ٪٢٧,٥  | ٣٧     | ٪١٦,٩  | ١        | ٪٢,٨   |
| ثلاثة أطفال       | ٨٥   | ٪٢٢    | ٨٧      | ٪٢٢,٥  | ٥٠     | ٪٢٢,٨  | ٩        | ٪٢٤,٦  |
| أكثر من ثلاثة     | ٥٠   | ٪١٣,٦  | ٤٥      | ٪١٢,٧  | ٢٧     | ٪١٢,٣  | ٢        | ٪١١,٥  |
| الإجمالي          | ٣٦٩  | ٪١٠٠   | ٣٨٦     | ٪١٠٠   | ٢١٩    | ٪١٠٠   | ٢٦       | ٪١٠٠   |

◀ من الجدول السابق يتضح مايلي:-

◀ بسؤال المبحوثات هل يميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم كانت إجابة المبحوثات كالتالي:- من أجابوا بأحياناً بلغت نسبتهم ٪٢٨,٦ من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن نعم ٪٣١,٩ من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم ٪٢١,٩ من إجمالي العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف عدد الأبناء حيث نجد أن  $\chi^2 = 29,902$  بدرجة حرية ١٣ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو ٠,٠٠٢ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود علاقة ارتباط دال إحصائياً بين عدد الأبناء وبين وجهة نظر المبحوثات نحو السؤال يميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم. وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين عدد الأبناء وجد أن معامل التوافق = ٠,١٧٠ أي أنه يوجد ارتباط ، ونلاحظ أنه إذا كان عدد الأبناء طفل واحد هي أعلى نسبة للمبحوثات هي من أجابوا بنعم على هذا السؤال حيث بلغت النسبة ٪٢٢,٦ من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد أبنائهن طفلين بنسبة ٪٢٢,٦ من إجمالي المبحوثات ممن عدد أبنائهن طفلين، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد الأبناء أكثر من ثلاثة أطفال بنسبة ٪٤٠ من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد أبنائهن ثلاثة أطفال بنسبة ٪٢٦,٨ من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة، وأخيراً المبحوثات ممن لا يوجد لديهن أطفال بنسبة ٪٢٨,٨ من إجمالي المبحوثات ممن لا يوجد لديهن أطفال.

\* يوضح الجدول التالي العلاقة الارتباطية بين عدد الأبناء وبين ضعف دخل المرأة بالمقارنة بالزملاء الرجال.

جدول رقم (١٤)

| القيمة        | التفسير | ضعف دخل المرأة بالمقارنة بالزملاء الرجال |        |         |        |        |           |
|---------------|---------|--|--------|---------|--------|--------|-----------|
|               |         | نعم                                      |        | أحياناً |        | لا     |           |
| عدد الأبناء   | القيمة  | النسبة                                   | القيمة | النسبة  | القيمة | النسبة | لا يتطابق |
| لا يوجد أطفال | ٧٤      | ٢١                                       | ٢٤     | ٢٧,٢    | ١٦٦    | ٢٨,٤   | ٢٥        |
| طفل واحد      | ٢١      | ٨,٨                                      | ٦      | ٤,٨     | ٦٠     | ١٠,٢   | ٧         |
| مطلين         | ٦٤      | ٢٦,٨                                     | ٣٥     | ٢٨      | ١٤٤    | ٢٤,٦   | ٨         |
| ثلاث أطفال    | ٥٤      | ٢٢,٦                                     | ٢٢     | ٢٥,٦    | ١٣٦    | ٢٣,٢   | ٩         |
| أكثر من ثلاثة | ٢٦      | ١٠,٩                                     | ٨      | ٤,٤     | ٧٩     | ١٣,٥   | ٢         |
| الإجمالي      | ٢٣٩     | ١٠٠                                      | ١٢٥    | ١٠٠     | ٥٨٥    | ١٠٠    | ٥١        |

من الجدول السابق يتضح مايلي:-

- سؤال المبحوثات هل دخلك الشهري ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال كانت إجابة المبحوثات كالتالي :- من أجابوا بلا بلغت نسبتهم ٥٨,٥ من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢٢,٩ من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن أحياناً بنسبة ١٢,٥ من إجمالي العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف عدد الأبناء حيث نجد ان  $\chi^2 = ١٩,٣٧٢$  بدرجة حرية = ١٢ اما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,٠٨ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد انه اكبر، مما يدل على عدم وجود علاقة ارتباط بين عدد الأبناء وبين وجهة نظر المبحوثات من هذا السؤال.

\* يوضح الجدول التالي العلاقة الارتباطية بين عدد الأبناء وبين المشاركة في الانتخابات والإدلاء بالصوت فيه.

جدول رقم (٦٥)

| القيمة المتغير |        | المشاركة في الانتخابات والإدلاء بالصوت فيها |        |        |        |
|----------------|--------|---|--------|--------|--------|
|                |        | لا توجد لديها بطاقة                         |        | نعم    |        |
| عدد الأبناء    | القيمة | النسبة                                      | القيمة | النسبة | القيمة |
| لا يوجد أطفال  | ٢١٧    | ٪٢٥,٩                                       | ٧٧     | ٪٢٦,٢  | ٥      |
| طفل واحد       | ٦٤     | ٪١٠,٦                                       | ٢٧     | ٪٧,٤   | ٣      |
| طفلين          | ٤٢     | ٪٢٢,٥                                       | ١٠٢    | ٪٢٨,٢  | ٦      |
| ثلاث أطفال     | ١٢١    | ٪٢٠   | ٩٩     | ٪٢٧,٢  | ١١     |
| أكثر من ثلاثة  | ٦٠     | ٪٩,٩  | ٥٨     | ٪١٥,٩  | ٧      |
| الإجمالي       | ٦٠٤    | ٪١٠٠  | ٣٦٤    | ٪١٠٠   | ٢٢     |

◀ من الجدول السابق يتضح مايلي:-

◀ بسؤال المبحوثات هل تشاركين في الانتخابات بالإدلاء بصوتك كانت الإجابة كالآتي :- من لا توجد لديهن بطاقة انتخابية بلغت نسبتهم ٪٦٠,٤ من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٪٣٩,٤ من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٪٢,٢ من إجمالي العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف عدد الأبناء حيث نجد أن  $\chi^2 = ٢٩,٦١٠$  بدرجة حرية  $k=٨$  أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو - صفر - بمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوي بين عدد الأبناء وبين وجهة نظر المبحوثات من السؤال هل تشاركين في الانتخابات بالإدلاء بصوتك ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين عدد الأبناء وجد أن معامل التوافق = ٠,١٩٥ -، أي أنه يوجد ارتباط ، ونلاحظ أنه إذا كان عدد الأبناء أكثر من ثلاثة أطفال هي أعلى نسبة للمبحوثات في من أجبن بنعم على هذا السؤال حيث بلغت النسبة ٪٤٦,٤ من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد أبنائهن ثلاثة أطفال بنسبة ٪٤٢,٩ من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد أبنائهن طفل واحد بنسبة ٪٢٨,٧ من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن لا يوجد لديهن أطفال بنسبة ٪٢٥,٨ من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة.

\* يوضح الجدول التالي العلاقة الارتباطية بين الدخل الشهري وبين وجود مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كأمراة عاملة وربة بيت وأم وزوجة.

جدول رقم (٣٦)

| القيمة<br>المتغير |        | توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كأمراة عاملة وربة بيت وأم وزوجة |        |        |        |        |        |          |        |
|-------------------|--------|--|--------|--------|--------|--------|--------|----------|--------|
| الدخل الشهري      | القيمة | نعم  |        | أحيانا |        | لا     |        | لا ينطبق |        |
|                   |        | النسبة   | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة   | القيمة |
| أقل من ٢٠٠ جنيه   | ٦٠     | ٪٢٤,٤  | ٤٥     | ٪١٨,٢  | ٨٩     | ٪٢٩,٩  | ١٢٠    | ٪٥٧,٤    |        |
| ٢٠٠ - ٤٠٠ جنيه    | ١١٤    | ٪٤٦,٣  | ١١١    | ٪٤٤,٩  | ١٢٢    | ٪٤٠,٩  | ٧٤     | ٪٣٥,٤    |        |
| ٤٠٠ - ٦٠٠ جنيه    | ٤٦     | ٪١٨,٧  | ٥٥     | ٪٢٢,٣  | ٥٧     | ٪١٩,١  | ٨      | ٪٣,٨     |        |
| ٦٠٠ - ٨٠٠ جنيه    | ١٦     | ٪٦,٥   | ٢٤     | ٪٩,٧   | ١٦     | ٪٥,٤   | ٢      | ٪١       |        |
| ٨٠٠ - ١٠٠٠ جنيه   | ٩      | ٪٣,٧   | ٩      | ٪٣,٦   | ٧      | ٪٢,٢   | ٤      | ٪١,٩     |        |
| أكثر من ١٠٠٠ جنيه | ١      | ٪٠,٤   | ٢      | ٪٠,٢   | ٧      | ٪٢,٢   | ١      | ٪٠,٥     |        |
| الإجمالي          | ٢٤٦    | ٪١٠٠   | ٢٤٧    | ٪١٠٠   | ٢٩٨    | ٪١٠٠   | ٢٠٩    | ٪١٠٠     |        |

◀ من الجدول السابق يتضح مايلي:-

◀ بسؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقتك كأمراة عاملة وربة بيت وأم وزوجة كانت إجابة المبحوثات كالتالي:- من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٪٢٩,٨ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٪٢٤,٧ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٪٢٤,٦ من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف الدخل الشهري حيث نجد ان  $\chi^2 = 116,491$  بدرجة حرية = ١٥ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر، وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد انه أقل مما يدل على وجود فرق معنوي بين الدخل الشهري وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقتك كأمراة عاملة وربة بيت وأم وزوجة، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين الدخل الشهري وجد ان معامل التوافق = ٠,٣٢٣، وهو ضعيف أى أنه يوجد ارتباط ، ونلاحظ أنه إذا كان دخلهن الشهري من ٨٠٠ - ١٠٠٠ جنيه هي أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال حيث بلغت النسبة ٪٣١ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهري من ٤٠٠ - ٦٠٠ جنيه بنسبة ٪٢٧,٧ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهري من ٦٠٠ - ٨٠٠ جنيه بنسبة ٪٢٧,٦ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات اللاتى دخلهن الشهري من ٢٠٠ - ٤٠٠ جنيه بنسبة ٪٢٢,١ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات اللاتى دخلهن الشهري أقل من ٢٠٠ جنيه بنسبة ٪١٩,١ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن دخلهن الشهري أكثر من ١٠٠٠ جنيه بنسبة ٪٨,٢ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة.

\* يوضح الجدول التالي العلاقة الإرتباطية بين الدخل الشهري وبين نظرة المجتمع للمرأة على أنها

أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل.

جدول رقم (٦٧)

| القيمة<br>المقتر  |        | ينظر المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل |        |         |        |        |        |          |        |
|-------------------|--------|--|--------|---------|--------|--------|--------|----------|--------|
|                   |        | نعم  |        | أحياناً |        | لا     |        | لا ينطبق |        |
| الدخل الشهري      | القيمة | النسبة   | القيمة | النسبة  | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة   | القيمة |
| أقل من ٢٠٠ جنيه   | ١٢٩    | ٪٢٦,٦  | ٧٦     | ٪٢٦,٦   | ٨٤     | ٪٢٣,٢  | ١٥     | ٪٦٨,٢    |        |
| ٢٠٠ - ٤٠٠ جنيه    | ١٢٩    | ٪٤٤,٥  | ١٢٧    | ٪٤٤,٤   | ٩٢     | ٪٢٦,٩  | ٥      | ٪٢٢,٧    |        |
| ٤٠٠ - ٦٠٠ جنيه    | ٧٢     | ٪٦٦,٤  | ٤٦     | ٪٦٦,١   | ٤٧     | ٪١٨,٧  | ١      | ٪٤,٥     |        |
| ٦٠٠ - ٨٠٠ جنيه    | ٢٦     | ٪٤,٨   | ٢٢     | ٪٧,٧    | ١٤     | ٪٥,٦   | ١      | ٪٤,٥     |        |
| ٨٠٠ - ١٠٠٠ جنيه   | ١٠     | ٪٢,٣   | ٩      | ٪٢,١    | ١٠     | ٪٤     |        |          |        |
| أكثر من ١٠٠٠ جنيه | ٢      | ٪٠,٥   | ٦      | ٪٢,١    | ٤      | ٪١,٦   |        |          |        |
| الإجمالي          | ٤٤٠    | ٪١٠٠   | ٢٨٦    | ٪١٠٠    | ٢٥٢    | ٪١٠٠   | ٢٢     | ٪١٠٠     |        |

من الجدول السابق يتضح مايلي:-

بسؤال المبحوثات هل ينظر المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها

في مجال العمل كانت إجابة المبحوثات كالتالي:- من أجبن بنعم بلغت نسبتهن ٪٤٤ من إجمالى

العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحياناً بنسبة ٪٢٨,٦ من إجمالى العينة، ثم يليهن من

كانت إجابتهن بلا بنسبة ٪٢٥,٢ من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف الدخل الشهري حيث نجد أن  $\chi^2 = 28.571$  بدرجة حرية = ١٥ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,٠١٨ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوي بين الدخل الشهري وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل ينظر المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين دخلهن وجد أن معامل التوافق = ٠,٦٧٧ وهو ضعيف أى أنه يوحد ارتباطاً، وتلاحظ أنه إذا كان دخلهن الشهري من ٢٠٠ - ٤٠٠ جنيه هي أعلى نسبة للمبحوثات في من أجبن بنعم على هذا السؤال تبلغ نسبته ٪٤٦,٦ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهري أقل من ٢٠٠ جنيه بنسبة ٪٤٤,٢ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهري من ٤٠٠ - ٦٠٠ جنيه بنسبة ٪٤٢,٤ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات اللاتي دخلهن الشهري من ٦٠٠ - ٨٠٠ جنيه بنسبة ٪٣٦,٢ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهري من ٨٠٠ - ١٠٠٠ جنيه بنسبة ٪٢٤,٥ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيراً المبحوثات ممن دخلهن الشهري أكثر من ١٠٠٠ جنيه بنسبة ٪١٦,٧ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ويؤكد ذلك أنه كلما ارتفع دخل المرأة العاملة كلما قل اتفاقهم على أن المجتمع ينظر للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل.



\* يوضح الجدول التالي العلاقة الإرتباطية بين الدخل الشهري وبين وجود مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في نوع العمل.

جدول رقم (٢٦٨)

| القيمة<br>للتفسير |        | توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في نوع العمل |        |         |        |        |        |          |        |
|-------------------|--------|---|--------|---------|--------|--------|--------|----------|--------|
| الدخل الشهري      | القيمة | نعم   |        | أحياناً |        | لا     |        | لا ينطبق |        |
|                   |        | النسبة  | القيمة | النسبة  | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة   | القيمة |
| أقل من ٢٠٠ جنيه   | ٧٦     | ٪٢٢,٢   | ٦٨     | ٪٢٩,٢   | ٤٢     | ٪٢٩,٤  | ٢٨     | ٪٥٠      |        |
| ٢٠٠ - ٤٠٠ جنيه    | ١٠٢    | ٪٤٤,٥   | ٩٩     | ٪٤٢,٧   | ٢٠١    | ٪٤٦,٦  | ١٩     | ٪٢٢,٩    |        |
| ٤٠٠ - ٦٠٠ جنيه    | ٢٤     | ٪١٤,٨   | ٣٦     | ٪١٥,٥   | ٨٩     | ٪١٨,٤  | ٧      | ٪١٢,٥    |        |
| ٦٠٠ - ٨٠٠ جنيه    | ١١     | ٪٤,٨  | ١٨     | ٪٧,٨    | ٣٧     | ٪٥,٦   | ٢      | ٪٢,٦     |        |
| ٨٠٠ - ١٠٠٠ جنيه   | ٦      | ٪٢,٦  | ٦      | ٪٢,٦    | ١٧     | ٪٣,٥   |        |          |        |
| أكثر من ١٠٠٠ جنيه | -      |   | ٥      | ٪٢,٢    | ٧      | ٪١,٤   |        |          |        |
| الإجمالي          | ٢٢٩    | ٪١٠٠  | ٢٢٢    | ٪١٠٠    | ٤٨٢    | ٪١٠٠   | ٥٦     | ٪١٠٠     |        |

سؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في نوع العمل كانت الإجابة كالتالي:- من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٪٤٨,٢ من إجمال العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحياناً بنسبة ٪٢٢,٢ من إجمال العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٪٢٢,٩ من إجمال العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف الدخل الشهري حيث نجد أن  $\chi^2 = ٢١,٠٠٥$  بدرجة حرية = ١٥ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,١٣٧ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أكبر مما يدل على عدم وجود فرق معنوي بين الدخل الشهري وبين وجهة نظر المبحوثات نحر هذا السؤال .

\* يوضح الجدول التالي العلاقة الإرتباطية بين الدخل الشهري وبين ميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم.

جدول رقم (٢٦٩)

| القيمة            |     | المتغير |        | ميل بعض اصحاب الاعمال الى عدم توظيف المرأة لديهم |        |        |        |        |         |
|-------------------|-----|---------|--------|--|--------|--------|--------|--------|---------|
| الدخل الشهري      |     | القيمة  | النسبة | القيمة   | النسبة | القيمة | النسبة | لا     | لايتطبق |
| اقل من ٢٠٠ جنيه   | ٩٤  | ٢٥,٥ ٪  | ١٢٥    | ٢٢,٤ ٪   | ٨٢     | ٢٧,٩ ٪ | ١٢     | ٤٦,٢ ٪ |         |
| ٢٠٠ - ٤٠٠ جنيه    | ١٦٢ | ٤٤,٢ ٪  | ١٥٢    | ٢٩,٤ ٪   | ٩٥     | ٤٢,٤ ٪ | ١١     | ٤٢,٢ ٪ |         |
| ٤٠٠ - ٦٠٠ جنيه    | ٦٨  | ١٨,٤ ٪  | ٦٨     | ١٧,٦ ٪   | ٢٧     | ١٢,٢ ٪ | ٢      | ١١,٥ ٪ |         |
| ٦٠٠ - ٨٠٠ جنيه    | ٣٦  | ٩ ٪     | ٢٥     | ٦,٥ ٪  | ٧      | ٢,٢ ٪  |        |        |         |
| ٨٠٠ - ١٠٠٠ جنيه   | ١٥  | ٤,١ ٪   | ٩      | ٢,٢ ٪  | ٥      | ٢,٢ ٪  |        |        |         |
| اكثر من ١٠٠٠ جنيه | ٢   | ٠,٨ ٪   | ٧      | ١,٨ ٪  | ٢      | ٠,٩ ٪  |        |        |         |
| الإجمالي          | ٣٦٩ | ١٠٠ ٪   | ٢٨٦    | ١٠٠ ٪  | ٢٦٩    | ١٠٠ ٪  | ٣٦     | ١٠٠ ٪  |         |

من الجدول السابق يتضح مايلي:-

بسؤال المبحوثات هل يميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم كانت الإجابة كالتالي:- من أجبن بأحيانا بلغت نسبتهن ٪٢٨,٦ من إجمال العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن نعم بنسبة ٪٢٦,٩ من إجمال العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٪٢٦,٩ من إجمال العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف الدخل الشهري حيث نجد أن  $\chi^2 = 24,619$  بدرجة حرية = ١٥ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,٠٥٥ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أكبر مما يدل على عدم وجود فرق معنوي إحصائيا بين الدخل الشهري وبين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال.

\* يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الدخل الشهرى وبين ضعف دخل المرأة بالمقارنة بالزملاء الرجال.

جدول رقم (٧٠)

| ضعف دخل المرأة بالمقارنة بالزملاء الرجال |        |        |        |        |        |        | القيمة       |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------------|
|  |        |        |        |        |        |        | المتغير      |
| لا ينطبق                                 | لا     | أحيانا | نعم    |        |        |        | الدخل الشهرى |
| النسبة                                   | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة       |
| ٤٢,١٪                                    | ٢٢     | ٣٦,٧٪  | ١٥٦    | ٦٣,٩٪  | ٢٦     | ٤٢,٩٪  | ١٠٥          |
| ٤٢,١٪                                    | ٢٢     | ٤٢,١٪  | ٢٤٦    | ٤٨٪    | ٦٠     | ٢٨,٩٪  | ٩٣           |
| ٧,٨٪                                     | ٤      | ١٩,١٪  | ١١٢    | ١٦,٨٪  | ٢٦     | ١٣,١٪  | ٢٩           |
| ٢٪                                       | ١      | ٧,٢٪   | ٤٢     | ٦,٤٪   | ٨      | ٢,٩٪   | ٧            |
| ٢,٩٪                                     | ٢      | ٣,٤٪   | ٢٠     | ٢,٤٪   | ٣      | ١,٧٪   | ٤            |
|  |        | ١,٥٪   | ٩      | ١,٦٪   | ٢      | ٠,٢٪   | ١            |
| ١٠٠٪                                     | ٥١     | ١٠٠٪   | ٥٨٥    | ١٠٠٪   | ١٢٥    | ١٠٠٪   | ٢٣٩          |
|  |        |        |        |        |        |        | الإجمالي     |

من الجدول السابق يتضح مايلي:-

- بسؤال المبحوثات هل دخلك الشهرى ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال كانت الإجابة كالتالى:-
- من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٥٨,٥ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٣٢,٩٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ١٢,٥٪ من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف الدخل الشهرى حيث نجد ان  $\chi^2 = ٤٠,٥٥٧$  بدرجة حرية = ١٥ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه اقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين الدخل الشهرى وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل دخلك الشهرى ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين الدخل الشهرى وجد ان معامل التوافق = ٠,٩٧٧ وهو ضعيف أى انه يوجد ارتباط، ونلاحظ انه اذا كان دخلهن الشهرى اقل من ٢٠٠ جنيهه هى أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال بنسبة ٣٢,٩٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهرى من ٢٠٠ - ٤٠٠ جنيهه بنسبة ٢٢,١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهرى من ٤٠٠ - ٦٠٠ جنيهه بنسبة ١٧,٥٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهرى من ٦٠٠ - ٨٠٠ بنسبة ١٣,٨٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهرى من ٨٠٠ - ١٠٠٠ جنيهه بنسبة ١٢,١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة وأخيرا المبحوثات ممن دخلهن الشهرى أكبر من ١٠٠٠ جنيهه بنسبة ٨,٢٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة.

\* يوضح الجدول التالى العلاقة الارتباطية بين الدخل الشهرى وبين المشاركة فى الانتخابات والإدلاء بالصوت فيها.

جدول رقم (١٧١)

| المتغير           | المشاركة فى الانتخابات والإدلاء بالصوت فيها |        |        |        |                     |        |
|-------------------|---|--------|--------|--------|---------------------|--------|
|                   | نعم   |        | لا     |        | لا توجد لديها بطاقة |        |
|                   | النسبة                                      | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة              | القيمة |
| الدخل الشهرى      |   |        |        |        |                     |        |
| أقل من ٢٠٠ جنيه   | ٢٢٢   | ٢٦٨    | ٨٦     | ٢٢٣,٦  | ٦                   | ١٨,٨   |
| ٢٠٠ - ٤٠٠ جنيه    | ٢٥٤   | ٤٢,١   | ١٥١    | ٤١,٥   | ١٦                  | ٥٠     |
| ٤٠٠ - ٦٠٠ جنيه    | ٧٨  | ١٢,٩   | ٨٠     | ٢٢     | ٨                   | ٢٥     |
| ٦٠٠ - ٨٠٠ جنيه    | ٢٤  | ٤      | ٢٣     | ٩,١    | ١                   | ٣,١    |
| ٨٠٠ - ١٠٠٠ جنيه   | ١٩  | ٣,١    | ٩      | ٢,٥    | ١                   | ٣,١    |
| أكثر من ١٠٠٠ جنيه | ٧   | ١,٢    | ٥      | ١,٤    |                     |        |
| الإجمالي          | ٦٠٤   | ١٠٠    | ٣٦٤    | ١٠٠    | ٢٢                  | ١٠٠    |

◀ من الجدول السابق يتضح مايلى:-

◀ بسؤال المبحوثات هل تشاركين فى الانتخابات بالإدلاء بصوتك كانت الإجابة كالتالى :- من لا توجد لديها بطاقة انتخابية بلغت نسبتهم ٦٠,٤% من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٣٩,٦% من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢,٢% من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف الدخل الشهرى حيث نجد ان  $\chi^2 = 28.712$  بدرجة حرية ١٠ - اما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو - صفر وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد انه اقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين الدخل الشهرى وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل تشاركين فى الانتخابات بالإدلاء بصوتك ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين الدخل الشهرى وجد ان معامل التوافق = ٠,١٩٢، أى انه يوجد ارتباط ولكنه ضعيف وهذا ما تأكده النتائج حيث لا توجد فروق كبيرة بين إجابات المبحوثات باختلاف الدخل الشهرى، ونلاحظ انه اذا كان دخلهن الشهرى من ٦٠٠ - ٨٠٠ جنيه هى أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال بنسبة ٥٦,٩% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهرى من ٤٠٠ - ٦٠٠ جنيه بنسبة ٤٨,٢% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهرى أكبر من ١٠٠٠ جنيه بنسبة ٤١,٧% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهرى من ٢٠٠ - ٤٠٠ جنيه بنسبة ٤١,٥% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهرى من ٨٠٠ - ١٠٠٠ جنيه بنسبة ٣١% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن دخلهن الشهرى أقل من ٢٠٠ جنيه بنسبة ٢٣,٦% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة.

\* يوضح الجدول التالي العلاقة الارتباطية بين الخبرة العملية وبين وجود مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كإمرأة عاملة وربة بيت وام وزوجة.

جدول رقم (١٧٢)

| الخبرة العملية | نعم    |        | أحياناً |        | لا     |        | لا ينطبق |        |
|----------------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|----------|--------|
|                | القيمة | النسبة | القيمة  | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة   | النسبة |
| أقل من ٥ سنوات | ٢٤     | ٪١٢,٨  | ٤٥      | ٪١٨,٢  | ٥٤     | ٪١٨,١  | ١٣١      | ٪٦٢,٧  |
| ٥ - ١٠ سنة     | ٥٢     | ٪٢٦,١  | ٤٢      | ٪١٧,٤  | ٥٥     | ٪١٨,٥  | ٤٩       | ٪٢٢,٤  |
| ١٠ - ١٥ سنة    | ٣٧     | ٪١٥    | ٣٤      | ٪١٣,٨  | ٤٢     | ٪١٤,١  | ٧        | ٪٢,٢   |
| ١٥ - ٢٠ سنة    | ٢٢     | ٪١٢    | ٤٥      | ٪١٨,٢  | ٣٦     | ٪١٢,١  | ٢        | ٪١,٤   |
| ٢٠ - ٢٥ سنة    | ٥٢     | ٪٢٦,١  | ٤٦      | ٪١٨,٦  | ٤١     | ٪١٣,٨  | ٧        | ٪٢,٢   |
| ٢٥ - ٣٠ سنة    | ٢٥     | ٪١٠,٢  | ١٢      | ٪٤,٩   | ٣٧     | ٪١٢,٤  | ٨        | ٪٣,٨   |
| ٣٠ - ٣٥ سنة    | ١١     | ٪٤,٥   | ١٩      | ٪٧,٧   | ٢٨     | ٪٩,٤   | ٢        | ٪١     |
| ٣٥ سنة فأكثر   | ٣      | ٪١,٢   | ٣       | ٪١,٢   | ٥      | ٪١,٧   | ٢        | ٪١     |
| الإجمالي       | ٢٤٦    | ٪١٠٠   | ٢٤٧     | ٪١٠٠   | ٢٩٨    | ٪١٠٠   | ٢٠٩      | ٪١٠٠   |

من الجدول السابق يتضح مايلي:-

بسؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقتك كإمرأة عاملة وربة بيت وام وزوجة كانت إجابة المبحوثات كالتالي :- من أجبن بلا بلغت نسبتهم ٪٢٩,٨ من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحياناً بنسبة ٪٢٤,٧ من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٪٢٤,٦ من إجمالي العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف سنوات خبرتهن حيث نجد ان  $\chi^2 = 241.940$  بدرجة حرية = ٢١ اما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر، وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد انه اقل مما يدل على وجود فرق معنوي باختلاف سنوات الخبرة وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقتك كإمرأة عاملة وربة بيت وام وزوجة، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين سنوات الخبرة وجد ان معامل التوافق = ٠,٤٤١ وهو إلى حد ما قوى ونلاحظ أنه إذا كانت سنوات خبرتهن من ٢٠ - ٣٥ سنة بلغت أعلى نسبة للمبحوثات في من أجبن بنعم على هذا السؤال بنسبة ٪٣٥,٦ من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ١٠ - ٣٥ سنة بنسبة ٪٢٠,٨ من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ٢٥ - ٣٠ سنة بنسبة ٪٢٠,٥ من إجمالي المبحوثات

من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات سنوات خريتهن من ١٥ - ٢٠ سنة بنسبة ٢٧,٦٪ من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خريتهن من ٥ - ١٠ سنة بنسبة ٢٦,١٪ من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خريتهن أكثر من ٢٥ سنة بنسبة ٢٢,١٪ من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خريتهن من ٢٠ - ٢٥ سنة بنسبة ١٨,٢٪ من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، وأخيراً المبحوثات ممن سنوات خريتهن أقل من خمس سنوات بنسبة ١٢,٩٪ من إجمال المبحوثات من نفس الفئة.

\* يوضح الجدول التالي العلاقة الإرتباطية بين الشرة العملية وبين نظرة المجتمع للمرأة على أنها أكثر على دور المنزل أكثر من دورها في مجال العمل.

جدول رقم (١٧٢)

| القيمة         |        | المتغير |        | نظرة المجتمع للمرأة على أنها أكثر على دور المنزل أكثر من دورها في مجال العمل |        |
|----------------|--------|---------|--------|--|--------|
| الخبرة العملية |        | نعم     |        | لا ينطبق   |        |
| القيمة         | النسبة | القيمة  | النسبة | القيمة   | النسبة |
| ١٢٢            | ٢٥,٥٪  | ٨٤      | ٢٩,٤٪  | ٥٥   | ٢٦,٨٪  |
| ٩٥             | ٢١,٦٪  | ٥٢      | ١٨,٥٪  | ٤٤   | ١٧,٥٪  |
| ٥٨             | ١٣,٢٪  | ٣٤      | ١١,٩٪  | ٢٧   | ١٠,٧٪  |
| ٥٥             | ١٢,٥٪  | ٣٤      | ١١,٩٪  | ٢٧   | ١٠,٧٪  |
| ٦٢             | ١٤,٢٪  | ٤٢      | ١٥٪    | ٢٩   | ١٥,٥٪  |
| ٢٩             | ٦,٦٪   | ١٩      | ٦,٦٪   | ٢٤   | ١٢,٥٪  |
| ٢٦             | ٥,٩٪   | ١٥      | ٥,٢٪   | ١٩   | ٧,٥٪   |
| ٢              | ٠,٥٪   | ٤       | ١,٤٪   | ٧  | ٣,٨٪   |
| ٤٤٠            | ١٠٠٪   | ٢٨٦     | ١٠٠٪   | ٢٥٢  | ١٠٠٪   |
|                |        |         |        | ٢٢   | ١٠٠٪   |

من الجدول السابق يتضح مايلي:-

سؤال المبحوثات هل ينظر المجتمع للمرأة على أنها أكثر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل كانت إجابة المبحوثات كالتالي:- من أجابوا بنعم بلغت نسبتهم ٤٤٪ من إجمال العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بإحياناً بنسبة ٢٨,٦٪ من إجمال العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢٥,٢٪ من إجمال العينة.



◀ من الجدول السابق يتضح مايلي:-

◀ سؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في نوع العمل كانت إجابة المبحوثات كالتالي:- من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٤٨,٢٪ من إجمال العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٢,٢٪ من إجمال العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٢,٩٪ من إجمال العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف سنوات الخبرة حيث نجد أن  $\chi^2 = 27,078$  بدرجّة حرية = ٢١ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,٠١٤ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوي بين سنوات الخبرة وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في نوع العمل ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين سنوات خبرتهن وجد أن معامل التوافق = ٠,١٩٠ وهو ضعيف أي أنه يوجد ارتباط ، ونلاحظ أنه إذا كانت سنوات خبرتهن من ٥ - ١٠ سنة هي أعلى نسبة للمبحوثات في من أجبن بنعم على هذا السؤال وهي ٢٨,١٪ من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ٢٥ - ٣٠ سنة بنسبة ٢٦,٨٪ من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ١٠ - ١٥ سنة بنسبة ٢٢,٥٪ من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ٢٠ - ٢٥ سنة وكذلك المبحوثات ممن سنوات خبرتهن أقل من ٥ سنوات بنفس النسبة وهي ٢٦,٢٪ من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ١٥ - ٢٠ سنة بنسبة ٢٠,٧٪ من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ٢٠ - ٢٥ سنة بنسبة ٢٠٪ من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن سنوات خبرتهن أكثر من ٢٥ سنة بنسبة ٧,٧٪ من إجمال المبحوثات من نفس الفئة.



\* يوضح الجدول التالي العلاقة الإرتباطية بين الدخل الشهري وبين ميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم.

جدول رقم (١٧٥)

| القيمة<br>المتغير | ميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم |        |         |        |        |        |
|-------------------|--|--------|---------|--------|--------|--------|
|                   | نعم  |        | أحياناً |        | لا     |        |
| الخبرة العملية    | القيمة   | النسبة | القيمة  | النسبة | القيمة | النسبة |
| أقل من ٥ سنوات    | ٧٦   | ٪٢٠,٦  | ١٠٩     | ٪٢٨,٢  | ٧٢     | ٪٢٢,٩  |
| ٥ - ١٠ سنة        | ٧٦   | ٪٢٠,٦  | ٧٦      | ٪١٨,٤  | ٤٥     | ٪٢٠,٥  |
| ١٠ - ١٥ سنة       | ٤٤   | ٪١١,٩  | ٤٧      | ٪١٢,٢  | ٢٤     | ٪١١    |
| ١٥ - ٢٠ سنة       | ٣٩   | ٪١٠,٦  | ٤٧      | ٪١٢,٢  | ٢٥     | ٪١١,٤  |
| ٢٠ - ٢٥ سنة       | ٥٤   | ٪١٤,٦  | ٦١      | ٪١٥,٨  | ٣٠     | ٪١٢,٧  |
| ٢٥ - ٣٠ سنة       | ٤٢   | ٪١١,٤  | ٢٩      | ٪٧,٥   | ١٠     | ٪٤,٦   |
| ٣٠ - ٣٥ سنة       | ٣٣   | ٪٨,٩   | ١٥      | ٪٣,٩   | ١٢     | ٪٥,٥   |
| ٣٥ سنة فأكثر      | ٥  | ٪١,٤   | ٧       | ٪١,٨   | ١      | ٪٠,٥   |
| الإجمالي          | ٣٦٩  | ٪١٠٠   | ٢٨٦     | ٪١٠٠   | ٢١٩    | ٪١٠٠   |

← من الجدول السابق يتضح مايلي:-

← بسؤال المبحوثات هل يميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة كانت الإجابة كالتالي :- من أجبن بإحصائنا بلغت نسبتهن ٪٢٨,٦ من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن نعم بنسبة ٪٣١,٩ من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٪٢١,٩ من إجمالي العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف سنوات خبرتهن حيث نجد أن  $\chi^2 = 36.327$  بدرجة حرية = ٢١ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,٠٨ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوي بين سنوات الخبرة وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل يميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين الدخل الشهري وجد أن معامل التوافق = ٠,١٨٨ أي أنه يوجد ارتباط . ونلاحظ أنه إذا كان سنوات خبرتهن ٢٠ - ٣٥ سنة هي أعلى نسبة للمبحوثات إلى من أجابوا بنعم على هذا السؤال بنسبة ٪٥٥ من إجمالي من نفس الفئة ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن ٢٥ - ٣٠ سنة بنسبة ٪٥١,٢ من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن أكثر ٣٥ سنة بنسبة ٪٢٨,٥ من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ٥ - ١٠ سنة بنسبة ٪٢٨,٢ من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات

خبرتهن من ٢٠ - ٢٥ سنة بنسبة ٢٧٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ١٠ - ١٥ سنة بنسبة ٣٦,٧٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ١٥ - ٢٠ سنة بنسبة ٢٢,٦٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيراً المبحوثات ممن سنوات خبرتهن اقل من خمس سنوات بنسبة ٢٨,٨٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، مما سبق يتضح انة كلما زادت سنوات خبرتهن كلما اتفقت أكثر على أن بعض أصحاب الأعمال يميل إلى عدم توظيف المرأة لديهم.

\* يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الدخل الشهرى وبين ضعف دخل المرأة بالمقارنة بالزملاء الرجال.

جدول رقم (١٧٦)

| ضعف دخل المرأة بالمقارنة بالزملاء الرجال |        |        |        |         |        |        |        | القيمة                           |
|--|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|----------------------------------|
|  |        |        |        |         |        |        |        | التقرير                          |
| لا ينطبق                                 |        | لا     |        | أحياناً |        | نعم    |        |                                  |
| النسبة                                   | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة  | القيمة | النسبة | القيمة | الخبرة العملية<br>اقل من 5 سنوات |
| 42,1%                                    | 22     | 22,4%  | 14     | 22%     | 20     | 28,9%  | 69     | 0 - 10 سنة                       |
| 21,6%                                    | 11     | 18,6%  | 10,9   | 20,8%   | 16     | 22,2%  | 52     | 10 - 15 سنة                      |
| 7,8%                                     | 2      | 13,5%  | 7      | 9,6%    | 12     | 12%    | 26     | 15 - 20 سنة                      |
| 7,8%                                     | 2      | 11,1%  | 6,5    | 15,2%   | 19     | 11,7%  | 28     | 20 - 25 سنة                      |
| 9,8%                                     | 5      | 15%    | 8,8    | 17,6%   | 22     | 13%    | 26     | 25 - 30 سنة                      |
| 5,9%                                     | 3      | 9,6%   | 5,6    | 4,8%    | 6      | 7,1%   | 17     | 30 - 40 سنة                      |
| 2%                                       | 1      | 7%     | 4,1    | 8%      | 10     | 2,2%   | 8      | 40 - 50 سنة                      |
| 2%                                       | 1      | 1,7%   | 1,0    | ---     | ---    | 0,8%   | 2      | 50 سنة فأكثر                     |
| 100%                                     | 51     | 100%   | 58,5   | 100%    | 125    | 100%   | 229    | الإجمالي                         |

← من الجدول السابق يتضح ما يلى:-

← بسؤال المبحوثات هل دخلك الشهرى ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال كانت الإجابة كالتالى:- من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٥٨,٥٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢٢,٩٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن أحياناً بنسبة ١٢,٥٪ من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف سنوات الخبرة حيث نجد أن  $\chi^2 = ٢٦,٩٠٧$  بدرجة حرية = ٢١ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,١٧٤، وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد انه اكبر مما يدل على عدم وجود فرق معنوى بين سنوات الخبرة وبين وجهة نظر المبحوثات من هذا السؤال.

\* يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الدخل الشهري وبين المشاركة فى الانتخابات والإدلاء بالصوت فيها.

جدول رقم (٧٧)

| القيمة<br>المتغير | المشاركة فى الانتخابات بالإدلاء بالصوت فيها |        |        |        |
|-------------------|---|--------|--------|--------|
|                   | لا توجد لديها بطاقة                         |        | نعم    |        |
| الخبرة العملية    | القيمة                                      | النسبة | القيمة | النسبة |
| أقل من ٥ سنوات    | ١٨٩   | ٢١,٢٪  | ٧٢     | ١٩,٨٪  |
| ٥ - ١٠ سنة        | ١٤١   | ٢٢,٢٪  | ٥٢     | ١٤,٦٪  |
| ١٠ - ١٥ سنة       | ٨٠  | ١٢,٢٪  | ٣٧     | ١٠,٢٪  |
| ١٥ - ٢٠ سنة       | ٦٤  | ١٠,٦٪  | ٤٥     | ١٢,٤٪  |
| ٢٠ - ٢٥ سنة       | ٦٦  | ١٠,٩٪  | ٧١     | ١٩,٥٪  |
| ٢٥ - ٣٠ سنة       | ٤٠  | ٦,٦٪   | ٢٨     | ١٠,٤٪  |
| ٣٠ - ٣٥ سنة       | ٢٠  | ٣,٢٪   | ٣٩     | ١٠,٧٪  |
| ٣٥ سنة فأكثر      | ٤   | ٠,٧٪   | ٩      | ٢,٥٪   |
| الإجمالي          | ٦٠٤   | ١٠٠٪   | ٣٦٤    | ١٠٠٪   |

◀ من الجدول السابق يتضح مايلى:-

◀ بسؤال للمبحوث هل تشاركين فى الانتخابات بالإدلاء بصوتك كانت الإجابة كالتالى :- من لا توجد لديها بطاقة انتخابية بلغت نسبتهم ٢١,٢٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٣١,٤٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢٢,٢٪ من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف سنوات الخبرة حيث نجد أن  $\chi^2 = ٧٧,٤٧١$  بدرجة حرية = ١٤ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين سنوات الخبرة وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل تشاركين فى الانتخابات بالإدلاء بصوتك ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين سنوات خبرتهن وجد أن معامل التوافق = ٠,٣١٨ أى أنه يوجد ارتباط ونلاحظ أنه إذا كانت سنوات خبرتهن أكبر من ٣٥ سنة هى أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال بنسبة ٢٩,٢٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ٣٠ - ٣٥ سنوات بنسبة ٢٥٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن

سنوات خیرتهن من ۲۰ - ۲۵ سنوات بنسبة ۴۸,۶٪ من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خیرتهن من ۲۵ - ۳۰ سنوات بنسبة ۴۶,۳٪ من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خیرتهن من ۱۵ - ۲۰ سنوات بنسبة ۲۸,۸٪ من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خیرتهن من ۱۰ - ۱۵ سنوات بنسبة ۲۰,۸٪ من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خیرتهن أقل من ۵ سنوات بنسبة ۲۷,۲٪ من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة، وأخيراً ممن سنوات خیرتهن من ۵ - ۱۰ سنوات بنسبة ۲۶,۶٪ من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة.

\* يوضح الجدول التالي العلاقة الإرتباطية بين الدرجة الوظيفية وبين وجود مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كأمراة عاملة وربة بيت وام وزوجة.

جدول رقم (۱۸)

| القيمة |        | المتغير |        |
|--------|--------|---------|--------|
| نعم    |        | لا      |        |
| النسبة | القيمة | النسبة  | القيمة |
| ۱      | ۴      | ۳       | ۱      |
| ۱      | ۴      | ۲       | ۷      |
| ۱۲     | ۹      | ۱۸      | ۶      |
| ۶      | ۴      | ۱۵      | ۵      |
| ۳۰     | ۲      | ۳۵      | ۱۱     |
| ۵۸     | ۶      | ۵۵      | ۱۷     |
| ۱۰۷    | ۵      | ۱۲۲     | ۲۸     |
| ۲۵     | ۲      | ۳۷      | ۱۱     |
| ۶      | ۴      | ۱۰      | ۴      |
| ۲۴۶    | ۱۰۰    | ۲۹۸     | ۱۰۰    |

من الجدول السابق يتضح مايلي:-

سؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقتك كأمراة عاملة وربة بيت وام وزوجة كانت الإجابة كالتالي :- من أجبن بلا بلغت نسبتهن ۲۹,۸٪ من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ۲۴,۷٪ من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ۴۵,۶٪ من إجمالي العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف الدرجة الوظيفية حيث نجد أن  $\chi^2 = 132,097$  بدرجة حرية = 24 أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو حصر، وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو 0,05 نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوي بين الدرجة الوظيفية وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقتك كأمراة عاملة وربة بيت وأم وزوجة، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين الدرجة الوظيفية وجد أن معامل التوافق = 0,342 أى أنه يوجد ارتباط، ونلاحظ أنه إذا كانت درجتهم الوظيفية مدير عام هى أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال وهى 20,8% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية الدرجة الثانية بنسبة 20,2% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية الدرجة الأولى بنسبة 28,2% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية الدرجة الخامسة بنسبة 36,1% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية الدرجة الثالثة بنسبة 45,1% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية الدرجة الرابعة بنسبة 50,4% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية الدرجة العالية بنسبة 54,2% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية الدرجة الممتازة بنسبة 10% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة.

\* يوضح الجدول التالي العلاقة الارتباطية بين الدرجة الوظيفية وبين نظرة المجتمع للمرأة على أنها  
الأقدر على دور المنزل أكثر من دورها في مجال العمل.

جدول رقم (١٣٩)

| القيمة<br>المتغير | ينظر المجتمع للمرأة على أنها الأقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل |        |         |        |        |        |          |        |
|-------------------|--|--------|---------|--------|--------|--------|----------|--------|
|                   | نعم  |        | أحياناً |        | لا     |        | لا ينطبق |        |
| الدرجة الوظيفية   | القيمة   | النسبة | القيمة  | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة   | النسبة |
| ممتازة            | ٣  | ٠,٧%   | ٢       | ٠,٧%   | ٤      | ١,٦%   | ١        | ٤,٥%   |
| عالية             | ٥  | ١,١%   | ٢       | ٠,٧%   | -      | -      | -        | -      |
| متوسط عام         | ١٢   | ٢,٧%   | ٩       | ٢,١%   | ١٨     | ٧,١%   | -        | -      |
| متوسط لينة        | ٧  | ١,٦%   | ١٤      | ٤,٩%   | ١٣     | ٥,٢%   | ١        | ٤,٥%   |
| درجة أولى         | ٤٥   | ١٠,٢%  | ٢٤      | ١١,٩%  | ٢٦     | ١٠,٢%  | ١        | ٤,٥%   |
| درجة ثانية        | ٨٦   | ١٩,٥%  | ٥٤      | ١٨,٩%  | ٥٢     | ٢٠,٦%  | -        | -      |
| درجة ثالثة        | ١٧٧  | ٤٤,٨%  | ١٢٨     | ٤٤,٨%  | ٨٩     | ٢٥,٣%  | ١٢       | ٥٤,٥%  |
| درجة رابعة        | ٧٢   | ١٦,٦%  | ٤١      | ١٤,٢%  | ٤١     | ١٦,٢%  | ٧        | ٢١,٨%  |
| درجة خامسة        | ١٢   | ٢,٧%   | ٢       | ٠,٧%   | ٩      | ٣,٦%   | -        | -      |
| الإجمالي          | ٤٤٠  | ١٠٠%   | ٢٨٦     | ١٠٠%   | ٢٥٢    | ١٠٠%   | ٢٢       | ١٠٠%   |

◀ من الجدول السابق يتضح مايلي:-

◀ بسؤال المبحوثات هل ينظر المجتمع للمرأة على أنها الأقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها  
في مجال العمل كانت الإجابة كالتالي من أجبن بنعم بلغت نسبتهن ٤٤% من إجمالي العينة، ثم  
يليهن من كانت إجابتهن بأحياناً بنسبة ٢٨,٦% من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن  
بلا بنسبة ٢٥,٥% من إجمالي العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف الدرجة الوظيفية حيث نجد أن  $\chi^2 = ٤٥,٥٧٢$  بدرجة حرية = ٢٤ أما  
بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,٠٠٥ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه يساويها مما  
يدل على وجود فرق معنوي بين الدرجة الوظيفية وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل ينظر  
المجتمع للمرأة على أنها الأقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل ، وباستخدام معامل  
التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين الدرجة الوظيفية  
وجد أن معامل التوافق = ٠,٢٠٩ أي أنه يوجد ارتباط ، ونلاحظ أنه إذا كانت درجتهم الوظيفية الدرجة  
العالية هي أعلى نسبة للمبحوثات ممن أجبن بنعم على هذا السؤال بنسبة ٧٧,٤% من إجمالي المبحوثات من  
نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية الدرجة الخامسة بنسبة ٥٢,٢% من إجمالي

المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الثالثة بنسبة ٤٦,٢٪ من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الرابعة بنسبة ٤٥,١٪ من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الثانية بنسبة ٤٤,٨٪ من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الأولى بنسبة ٤٢,٥٪ من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية مدير عام بنسبة ٢٠,٨٪ من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الممتازة بنسبة ٢٠٪ من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية مدير إدارة بنسبة ٢٠٪ من إجمال المبحوثات من نفس الفئة.

\* يوضح الجدول التالي العلاقة الإرتباطية بين الدرجة الوظيفية وبين وجود مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في نوع العمل.

جدول رقم (١٨٠)

| القيمة<br>المتفرقة | توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في نوع العمل |        |        |        |        |        |
|--------------------|---|--------|--------|--------|--------|--------|
|                    | نعم   |        | أحيانا |        | لا     |        |
| الدرجة الوظيفية    | القيمة  | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| ممتازة             | -   | -      | ٤      | ١,٧٪   | ٥      | ١٪     |
| عالية              | ١   | ٠,٤٪   | -      | -      | ٣      | ٠,٦٪   |
| مدير عام           | ٥   | ٢,٢٪   | ٦      | ٢,٦٪   | ٣٦     | ٥,٤٪   |
| مدير إدارة         | ٦   | ٢,٦٪   | ٥      | ٢,٢٪   | ٢٣     | ٤,٨٪   |
| درجة أولى          | ٢٨  | ١٢,٢٪  | ٢٢     | ٩,٥٪   | ٥٣     | ١١٪    |
| درجة ثانية         | ٢٨  | ١٦,٦٪  | ٤٨     | ٢٠,٧٪  | ٩٩     | ٢٠,٥٪  |
| درجة ثالثة         | ١٠٦   | ٤٦,٣٪  | ١١٢    | ٤٨,٣٪  | ١٨٩    | ٣٩,١٪  |
| درجة رابعة         | ٤٠  | ١٧,٥٪  | ٢٩     | ١٢,٥٪  | ٧٥     | ١٥,٥٪  |
| درجة خامسة         | ٥   | ٢,٢٪   | ٦      | ٢,٦٪   | ١٠     | ٢,١٪   |
| الإجمالي           | ٢٢٩   | ١٠٠٪   | ٢٢٢    | ١٠٠٪   | ٤٨٢    | ١٠٠٪   |

◀ من الجدول السابق يتضح مايلي:-

◀ بسؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في نوع العمل كانت إجابة المبحوثات كالتالي من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٤٨,٣٪ من إجمال العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٧,٢٪ من إجمال العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٢,٩٪ من إجمال العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف الدرجة الوظيفية حيث نجد أن  $\chi^2 = 54,692$  بدرجة حرية = 24 أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو 0,05 نجد أنه يساويها مما يدل على وجود فرق معنوي بين الدرجة الوظيفية وبين وجهة نظر المبحوثات من نحو سؤال هل توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل و المرأة في نوع العمل باختلاف درجتهم الوظيفية وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين الدرجة الوظيفية وجد أن معامل التوافق = 0,328 وهو ضعيف أي أنه يوجد ارتباط ولكن ضعيف وهذا ماؤكدته النتائج حيث لا توجد فروق كبيرة بين إجابات المبحوثات باختلاف درجتهم الوظيفية ونلاحظ أنه إذا كانت الدرجة الأولى هي أعلى نسبة للمبحوثات في من أجبن بنعم على هذا السؤال وهي 26,4% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية الدرجة الثالثة بنسبة 24,9% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية الدرجة الرابعة بنسبة 24,7% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية الدرجة الخامسة بنسبة 21,7% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية الدرجة الثانية بنسبة 19,8% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية مدير إدارة بنسبة 17,1% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية الدرجة العالية بنسبة 14,2% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية مدير عام بنسبة 12,8% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة.



\* يوضح الجدول التالي العلاقة الارتباطية بين الدرجة الوظيفية وبين ميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم.

جدول رقم (٨١)

| الدرجة الوظيفية | القيمة |        | الميل |         | ميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم |          |
|-----------------|--------|--------|-------|---------|--|----------|
|                 | القيمة | النسبة | نعم   | أحياناً | لا   | لا ينطبق |
| ممتازة          | ٦      | ١٦,٦%  | ٢     | ٠,٥%    | ١  | ٠,٥%     |
| عالية           | ٢      | ٠,٥%   | ٣     | ٠,٨%    | ٢  | ٠,٩%     |
| مدير عام        | ٢٢     | ٦٦,٢%  | ١١    | ٢٢,٨%   | ٤  | ١٢,٨%    |
| مدير إدارة      | ١٣     | ٢٣,٥%  | ١٥    | ٢٢,٩%   | ٦  | ٢٢,٧%    |
| درجة أول        | ٥١     | ١٢٢,٨% | ٣٩    | ١٠٠,١%  | ١٥   | ٦٦,٨%    |
| درجة ثانية      | ٧٣     | ١٩٩,٨% | ٧٤    | ١٩٩,٢%  | ٤١   | ١٨١,٧%   |
| درجة ثالثة      | ١٤٢    | ٢٩٨,٨% | ١٧٨   | ٤٦١,١%  | ٩٠   | ٤٤١,١%   |
| درجة رابعة      | ٤٩     | ١٣٢,٢% | ٥٨    | ١٥%     | ٥٢   | ٢٢٢,٧%   |
| درجة خامسة      | ٩      | ٢٢,٤%  | ٦     | ١٦,٦%   | ٨  | ٢٢,٧%    |
| الإجمالي        | ٣١٩    | ١٠٠%   | ٢٨٦   | ١٠٠%    | ٢١٩  | ١٠٠%     |

من الجدول السابق يتضح مايلي:-

بسؤال المبحوثات هل يميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم كانت إجابة المبحوثات كالتالي من أجبن أحياناً بلغت نسبتهن ٢٨,٦% من إجمال العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن نعم ٣١,٩% من إجمال العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢٩,٩% من إجمال العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف الدرجة الوظيفية حيث نجد أن  $\chi^2 = 40,38$  بدرج حرية = ٢٤ أما بالنسبة لستوى الدلالة فهو = ٠,٠٢ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوي بين الدرجة الوظيفية وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل يميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم ، وباستخدام معامل التوافق لعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين الدرجة الوظيفية وجد أن معامل التوافق = ٠,١٧٧ أي أنه يوجد ارتباط، ونلاحظ أنه إذا كانت درجتهم الوظيفية الدرجة الممتازة هي أعلى نسبة للمبحوثات ممن أجبن بنعم على هذا السؤال وهي ٦٠% من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية مدير عام بنسبة ٥٩% من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية الدرجة الأولى بنسبة ٤٨,١% من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية الدرجة الخامسة بنسبة ٣٩,١% من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن

المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية الدرجة الثانية بنسبة ٢٨٪ من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية مدير إدارة بنسبة ٣٧,١٪ من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية الدرجة الثالثة بنسبة ٣٣,٦٪ من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية الدرجة الرابعة بنسبة ٢٠,٢٪ من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية الدرجة العالية بنسبة ٢٨,٦٪ من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة.

\* يوضح الجدول التالي العلاقة الإرتباطية بين الدرجة الوظيفية وبين ضعف دخل للرة بالمقارنة بالزملاء الرجال.

جدول رقم (١٨٢)

| المتغير         | القيمة |        |        |        | ضعف دخل للرة بالمقارنة بالزملاء الرجال |        |          |        |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|--|--------|----------|--------|
|                 | نعم    |        | أحيانا |        | لا                                     |        | لا ينطبق |        |
| الدرجة الوظيفية | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة                                 | النسبة | القيمة   | النسبة |
| ممتازة          | ٥      | ٢,١٪   | ٥      | ٠,٩٪   |  |        |          |        |
| عالية           | ١      | ٠,٤٪   | ٢      | ١,٦٪   | ٣                                      | ٠,٥٪   | ١        | ٢٪     |
| مدير عام        | ٣      | ١,٣٪   | ٣      | ٢,٤٪   | ٣٠                                     | ٥,١٪   | ٣        | ٥,٩٪   |
| مدير إدارة      | ٧      | ٢,٩٪   | ٢      | ١,٦٪   | ٢٦                                     | ٤,٤٪   |          |        |
| درجة أولى       | ٢٢     | ٩,٦٪   | ١١     | ٨,٨٪   | ٦٧                                     | ١١,٥٪  | ٥        | ٩,٨٪   |
| درجة ثانية      | ٣٨     | ١٥,٩٪  | ٢١     | ٢٤,٨٪  | ١١٤                                    | ١٩,٥٪  | ٩        | ١٧,٦٪  |
| درجة ثالثة      | ٩٤     | ٣٩,٣٪  | ٦١     | ٤٨,٨٪  | ٢٥٤                                    | ٤٢,٤٪  | ١٧       | ٣٣,٢٪  |
| درجة رابعة      | ٦٥     | ٢٧,٢٪  | ١١     | ٨,٨٪   | ٧٤                                     | ١٢,٦٪  | ١٢       | ٢٢,٥٪  |
| درجة خفصة       | ٣      | ١,٣٪   | ٤      | ٣,٢٪   | ١٢                                     | ٢,١٪   | ٤        | ٧,٨٪   |
| الإجمالي        | ٢٣٩    | ١٠٠٪   | ١٢٥    | ١٠٠٪   | ٥٨٥                                    | ١٠٠٪   | ٥١       | ١٠٠٪   |

◀ من الجدول السابق يتضح مايلي:-

◀ بسؤال المبحوثات هل دخلك الشهري ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال كانت الإجابة كالتالي.

من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٥٨,٥٪ من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٣٣,٩٪ من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ١٧,٨٪ من إجمالي العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف درجتين الوظيفية حيث نجد أن  $\chi^2 = 64,692$  بدرجة حرية = 24 أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو 0,05 نجد أنه أقل مما يدل على عدم جود فرق معنوي بين الدرجة الوظيفية وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل دخلك الشهرى ضعيف بالمقارنة بالمزلاء الرجال وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين الدرجة الوظيفية وجد أن معامل التوافق = 0,226 أى أنه يوجد ارتباط ، ونلاحظ أنه إذا كانت درجتين الوظيفية الدرجة الممتازة هي أعلى نسبة للمبحوثات في من أجابوا بنعم على هذا السؤال وهي 50% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتين الوظيفية الدرجة الرابعة بنسبة 40,1% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتين الوظيفية الدرجة الثالثة بنسبة 22,1% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتين الوظيفية الدرجة الأولى بنسبة 21,7% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتين الوظيفية مدير إدارة بنسبة 20% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتين الوظيفية الدرجة الثانية بنسبة 19,8% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة ، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتين الوظيفية الدرجة العالية بنسبة 14,2% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة ، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتين الوظيفية الدرجة الخامسة بنسبة 12% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن درجتين الوظيفية مدير عام بنسبة 7,7% من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة.

\* يوضح الجدول التالي العلاقة الارتباطية بين الدرجة الوظيفية وبين المشاركة في الانتخابات بالإدلاء بالصوت فيها.

جدول رقم (٨٢)

| القيمة          | المشاركة في الانتخابات بالإدلاء بالصوت فيها |        |        |        |        |
|-----------------|---|--------|--------|--------|--------|
|                 | لا توجد لديها بطاقة                         |        | نعم    |        | لا     |
| الدرجة الوظيفية | القيمة                                      | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة |
| ممتازة          | ٧   | ٪١,٢   | ٢      | ٪٠,٨   |        |
| عالية           | ٦   | ٪١     | ١      | ٪٠,٢   |        |
| مدير عام        | ١٨  | ٪٢,٢   | ٢١     | ٪٥,٨   |        |
| مدير إدارة      | ١٦  | ٪٢,٦   | ١٩     | ٪٥,٢   |        |
| درجة أولى       | ٤٦  | ٪٧,٦   | ٥٤     | ٪١٤,٨  | ٦      |
| درجتان          | ٩٧  | ٪١٦,١  | ٨٥     | ٪٢٢,٤  | ١٠     |
| درجة ثالثة      | ٢٨١   | ٪٤٦,٥  | ١٣٢    | ٪٣٦,٥  | ١٣     |
| درجة رابعة      | ١٢٠   | ٪١٩,٩  | ٣٩     | ٪١٠,٧  | ٣      |
| درجة خامسة      | ١٣  | ٪٢,٢   | ٩      | ٪٢,٥   | ١      |
| الإجمالي        | ٦٠٤   | ٪١٠٠   | ٣٦٤    | ٪١٠٠   | ٣٢     |

➤ من الجدول السابق يتضح مايلي:-

➤ بسؤال المبحوثات هل تشاركين في الانتخابات بالإدلاء بصوتك كانت الإجابة كالتالي من لا توجد لديهن بطاقة انتخابية بلغت نسبتهن ٪٦٠,٤ من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٪٣٩,٤ من إجمالي العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٪٢,٢ من إجمالي العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف درجتهم الوظيفية حيث نجد أن  $\chi^2 = 54,199$  بدرجة حرية ١٦ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو " صفر " وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوي بين الدرجة الوظيفية وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل تشاركين في الانتخابات بالإدلاء بصوتك ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين الدرجة الوظيفية وجد أن معامل التوافق = ٠,٢٢٧ - أي أنه يوجد ارتباط ، ونلاحظ أنه إذا كانت درجتهم الوظيفية مدير إدارة هي أعلى نسبة للمبحوثات في من أجابوا بنعم على هذا السؤال وهي ٪٥٤,٢ من إجمالي المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية

مديرعام بنسبة ٥٣,٨% من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتھن الوظيفية الدرجة الأولى بنسبة ٥٠,٩% من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتھن الوظيفية الدرجة الثانية بنسبة ٤٤,٢% من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتھن الوظيفية الدرجة الخامسة بنسبة ٣٩,١% من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتھن الوظيفية الدرجة الثالثة بنسبة ٣١,٢% من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتھن الوظيفية الدرجة الممتازة بنسبة ٢٠% من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتھن الوظيفية الدرجة الرابعة بنسبة ٢٤,١% من إجمال المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن درجتھن الوظيفية الدرجة العالية بنسبة ١٤,٢% من إجمال المبحوثات من نفس الفئة.



## استنتاجات عامة

- ظهر تفاوت طفيف بين إجابات المبحوثات في المحافظات الأربع بالنسبة لحجم المشكلات لديهن بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع أوقاثن كأمراة عاملة وربة بيت وأم وزوجة، حيث أن المبحوثات اختلفن مع هذا السؤال بنسبة أكبر من ٧٥٪ من عددن في محافظة المنيا والإسكندرية، بينما في المنوفية كانت نسبتهن ٧٥٪ من عددن بينما في القاهرة بنسبة أقل من ٧٥٪ من عددن .
- لم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات في المحافظات الأربع حيث اتفقت جميع المحافظات وبنسبة كبيرة تقترب من نصف عددن على أن نظرة المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل.
- ظهر تفاوت بين إجابات المبحوثات في المحافظات الأربع حيث أن المبحوثات في محافظة القاهرة اتفقتن في الرأي بنسبة أكبر من أي محافظة تقترب من نصف عددن على أن بعض أصحاب الأعمال يميل إلى عدم توظيف المرأة لديهم أما في محافظات المنوفية والإسكندرية والمنيا فقد اختلفن مع هذا السؤال بنسبة تقترب من ٧٥٪ من عددن تقريبا.
- نفى ٧٥٪ من العينة القول بأن دخل المرأة اضعف بالمقارنة بالزملاء الرجال وظهر تفاوت طفيف بين إجابات المبحوثات في المحافظات الأربع.
- ظهر تفاوت بين إجابات المبحوثات في المحافظات الأربع حيث كانت محافظة المنوفية هي صاحبة أكبر عدد للمبحوثات في من يشاركن في الانتخابات العامة في مجلس الشعب والشورى وكذلك النوادي والجمعيات الأهلية والأحزاب بتفاوت ملحوظ بينهن وبين باقي المبحوثات في المحافظات الأخرى، حيث بلغت نصف المبحوثات تقريبا من المحافظة، أما بالنسبة لباقي المحافظات فقد كان عدد الناخبات قليل ففي المنيا والقاهرة بنفس النسبة تقريبا بينما في الإسكندرية فقد كان عدد الناخبات قليل جدا.
- هناك ظاهرة لافتة للنظر يوجد عدد كبير من المبحوثات ليس لديهن بطاقة انتخابية على مستوى الانتخابات العامة في مجلس الشعب والشورى وكذلك النوادي والجمعيات الأهلية والأحزاب ولكنهن يشاركن في الانتخابات، وكذلك يوجد عدد قليل من المبحوثات لديهن بطاقة انتخابية ولكنهن لا يشاركن في الانتخابات.
- يوجد عدد كبير من المبحوثات في القطاعات المختلفة بنسبة ٧٥٪ تقريبا لا يوجد مشكلات لديهن بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع أوقاثن كأمراة عاملة وربة بيت وأم وزوجة، ولم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات في القطاعات المختلفة.

- ظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات في القطاعات المختلفة حيث اتفقت آراء المبحوثات بالقطاع الاستثماري وبنسبة أكبر من نصف عدهن على وجود مشكلات للبهن بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في نوع العمل، بينما لم يؤيدن باقى المبحوثات فى القطاعات الأخرى هذا الرأى، وبنسبة كبيرة بلغت ٧٥٪ تقريباً من مجموعهن.
- اختلف أكثر من نصف أفراد العينة فى القطاع الاستثمارى فى الرأى بأن دخل المرأة أضعف بالمقارنة بالزملاء الرجال وظهر تفاوت طفيف بين إجابات المبحوثات فى باقى القطاعات حيث بلغت نسبة اختلافهن على هذا السؤال ٧٥٪ تقريباً من عدهن.
- لم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات فى القطاعات المختلفة، حيث كان فى القطاع الخاص أكبر عدد للمبحوثات بنسبة ٧٥٪ تقريباً من عدهن تقريباً فى القطاع فى من يشاركن فى الانتخابات العامة فى مجلس الشعب والشورى وكذلك النوادي والجمعيات الأهلية والأحزاب، وكذلك اتفقت المبحوثات فى القطاع الاستثمارى والحكومى حيث بلغت النسبة أكثر من نصف المبحوثات تقريباً، وأخيراً المبحوثات فى القطاع العام حيث بلغت نصف العينة تقريباً.
- لم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات فى الحالات التعليمية المختلفة عن وجود مشكلات للبهن بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع أوقتهن كأمراة عاملة وربة بيت وأم وزوجة، حيث أن المبحوثات لم يتفقن وبنسبة كبيرة تقريباً أكبر من ٧٥٪ من عدهن مع هذا السؤال، وكانت العلاقة بينهما عكسية حيث أنهن كلما ارتفعت حالتهم التعليمية قل اتفاقهم مع هذا السؤال والعكس صحيح.
- لم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات فى الحالات التعليمية المختلفة حيث اتفقت جميع المبحوثات وبنسبة كبيرة تقترب من نصف عدهن على أن نظرة المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل، بينما المبحوثات ممن يحملن شهادة الدراسات العليا فقد رفضن هذا الرأى وبنسبة كبيرة ٧٥٪ تقريباً من عدهن، وكانت العلاقة بينهما عكسية حيث أنهن كلما ارتفعت حالتهم التعليمية قل اتفاقهم مع هذا الرأى والعكس صحيح.
- لم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات فى الحالات التعليمية المختلفة حيث أن المبحوثات ممن يحملن شهادة أقل من المتوسط اتفق نصف عدهن تقريباً على أن بعض أصحاب الأعمال يميل إلى عدم توظيف المرأة لديهم، بينما باقى المبحوثات اختلفن مع هذا الرأى وبنسبة ٦٠٪ تقريباً من عدهن بينما من يحملن شهادة أعلى من المتوسط اختلفن مع هذا الرأى بنسبة ٧٥٪ من عدهن.

□ لم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات باختلاف عدد الأبناء على وجود مشكلات لديهن بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع أوقتهن كأمراة عاملة وربة بيت وأم وزوجة، حيث أن المبحوثات رفضن بنسبة كبيرة تحمل لأكثر من نصف عددهن مع هذا الرأي، بينما من لم يوجد لديهن أطفال اختلفن بنسبة ٩٢٪ مع هذا السؤال وذلك لعدم تعدد الأدوار لديهن وقلّة الاعباء الأسرية، وكانت العلاقة بينهما عكسية أي أنه كلما قل عدد الأطفال زاد اتفقن مع هذا السؤال والعكس صحيح.

□ لم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات باختلاف عدد الأبناء حيث اتفقت نصف المبحوثات على أن نظرة المجتمع للمرأة على أنها اقلر على دور المنزل أكثر من دورها في مجال العمل.

□ لم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات باختلاف عدد الأبناء حيث اختلفت جميع المبحوثات وبنسبة أكبر من ٧٥٪ من عددهن على وجود مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في نوع العمل، وكانت العلاقة طردية حيث أنه كلما زاد عدد الأبناء كلما زاد اتفاقن مع هذا السؤال.

□ ظهر تفاوت بين إجابات المبحوثات باختلاف عدد الأبناء حيث أن المبحوثات اتفقن بنسبة تقرب من نصف العينة على أن بعض اصحاب الأعمال يميل إلى عدم توظيف المرأة لديهم، بينما المبحوثات ممن لا يوجد لديهن أطفال اختلفن بنسبة ٧٥٪ من عددهن تقريبا مع هذا السؤال، مما يدل على أن بعض اصحاب الأعمال يفضلن عمل الأنسات لعدم وجود أعباء لديهن، وكانت العلاقة بينهما عكسية حيث أنه كلما زاد عدد الأطفال كلما قل اتفاقن مع هذا السؤال.

□ ظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات باختلاف عدد الأبناء حيث أن المبحوثات في ممن عدد أبنائهن أكثر من ثلاثة أطفال وكذلك ممن عدد أبنائهن ثلاثة أطفال وكذلك ممن عدد أبنائهن طفلين يشاركن بأصواتهن في الانتخابات العامة في مجلس الشعب والشورى وكذلك النوادي والجمعيات الأهلية والأحزاب وبنسبة تقرب من نصف عددهن تقريبا، بينما من عدد أبنائهن طفل واحد وكذلك من لا يوجد لديهن أطفال لا يشاركن في الانتخابات وبنسبة كبيرة تقريبا ٧٥٪ من عددهن، وكانت العلاقة طردية بينهما حيث أنه كلما زاد عدد الأطفال كلما زاد إقبالهن على الإدلاء بأصواتهن في الانتخابات.

□ ظهر تفاوت طفيف بين إجابات المبحوثات باختلاف الدخل الشهري عن وجود مشكلات لديهن بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع أوقتهن كأمراة عاملة وربة بيت وأم وزوجة، حيث أن



المبحوثات اختلفن بنسبة تتراوح بين ٧٠-٨٠٪ من عددن بينما من دخلن أكبر من ١٠٠٠ جنبة اختلفن مع هذا السؤال بنسبة ٩٢٪ تقريباً من عددن على هذا السؤال.

■ ظهر تفاوت بين إجابات المبحوثات باختلاف الدخل الشهري حيث اتفقت المبحوثات وبنسبة تقترب من نصف عددن إلى أن تصل إلى أنهن كلما زاد الدخل الشهري على أن نظرة المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور المنزل أكثر من دورها في مجال العمل، أي أن العلاقة بينهما عكسية حيث أنه كلما زاد الدخل الشهري قل اتفاقهن مع هذا السؤال والعكس صحيح.

■ اختلفت أكثر من ٧٥٪ من العينة على أن دخل المرأة اضعف بالمقارنة بالزملاء الرجال وظهر تفاوت طفيف بين إجابات المبحوثات باختلاف الدخل الشهري ، وكانت العلاقة بينهما عكسية حيث أنه كلما زاد الدخل الشهري قل اتفاقهن مع هذا السؤال والعكس صحيح.

■ ظهر تفاوت بين إجابات المبحوثات باختلاف الدخل الشهري حيث بلغ نسبة المبحوثات في مشاركن في الانتخابات العامة في مجلس الشعب والشورى وكذلك النوادي والجمعيات الأهلية والأحزاب ٥٠٪ من عددن تقريباً، بينما بلغت النسبة أدناها ٢٥٪ تقريباً مع المبحوثات ممن دخلن الشهري ٨٠٠-١٠٠٠ وكذلك من دخلن أقل من ٢٠٠ جنبة .

■ لم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات باختلاف سنوات الخبرة عن وجود مشكلات لديهن بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع أوقتهن كأمراة عاملة وربة بيت وأم وزوجة، حيث أن المبحوثات اختلفن بنسبة كبيرة تتراوح بين ٦٥-٨٠٪ من عددن مع هذا السؤال.

■ لم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات باختلاف سنوات الخبرة حيث اتفقت نصف المبحوثات تقريباً على أن المجتمع ينظر للمرأة على أنها أقدر على دور المنزل أكثر من دورها في مجال العمل بينما من سنوات خبرتهن أكثر من ٢٥ قل اتفاقهن على هذا السؤال بنسبة كبيرة بلغت ٨٥٪ من عددن.

■ لم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات باختلاف سنوات الخبرة حيث اختلفت جميع المبحوثات وبنسبة أكبر من ٧٥٪ من عددن على أن توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجال والمرأة في نوع العمل.

■ لم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات باختلاف سنوات خبرتهن حيث أن المبحوثات اختلفن مع هذا السؤال وبنسبة تتراوح بين ٦٥-٧٠٪ من عددن على أن بعض أصحاب الأعمال يميل إلى عدم توظيف المرأة لديهم.

■ ظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات باختلاف سنوات الخبرة حيث أن المبحوثات كلما زادت سنوات خبرتهن كلما زادت مشاركتهن في الانتخابات العامة في مجلس الشعب

والشورى وكذلك النوادي والجمعيات الأهلية والأحزاب حيث تراوحت نسبة مشاركتهم ٦٥-٢٧ من عدهم، وكانت العلاقة طردية بينهما حيث أنه كلما زادت سنوات خبرتهم كلما زاد إقبالهم على الإدلاء بأصواتهم في الانتخابات.

□ لم يظهر تفاوت بين إجابات المبحوثات باختلاف الدرجة الوظيفية على وجود مشكلات لديهن بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع أوقتهن كأمراة عاملة وربة بيت وأم وزوجة، حيث أن المبحوثات اختلفن بنسبة تتراوح بين ٧٠-٨٥٪ من عدهن على هذا السؤال .

□ ظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات باختلاف الدرجة الوظيفية حيث اتفقت المبحوثات وبنسبة كبيرة تتراوح بين ٧٥-٥٠٪ من عدهن إلى أن تصل إلى أدنها ٢٠٪ اللاتي كانت درجتهم الوظيفية مدير إدارة على أن نظرة المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور المنزل أكثر من دورها في مجال العمل.

□ اختلفت أكثر من ٧٥٪ من العينة على أن التميز بين الرجل والمرأة في نوع العمل وظهر تفاوت طفيف بين إجابات المبحوثات باختلاف الدرجة الوظيفية.

□ ظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات باختلاف الدرجة الوظيفية حيث اتفقت المبحوثات وبنسبة تتراوح بين ٦٠-٤٠٪ تقريبا من العينة على أنه وجود مشكلات بسبب ميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم.

□ ظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات باختلاف الدرجة الوظيفية حيث اتفقت المبحوثات ممن درجتهم الوظيفية الدرجة الممتازة وكذلك الدرجة الرابعة وبنسبة ٥٠٪ تقريبا من عدهن على أن دخل المرأة ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال، بينما اختلفت باقي المبحوثات وبنسبة تتراوح بين ٨٠-٩٢٪ من عدهن على هذا السؤال.

□ ظهر تفاوت بين إجابات المبحوثات باختلاف الدرجة الوظيفية حيث بلغ نسبة المبحوثات في من يشاركن في الانتخابات العامة في مجلس الشعب والشورى وكذلك النوادي والجمعيات الأهلية والأحزاب ٥٠٪ من عدهن تقريبا كلما ارتفعت درجتهم الوظيفية ، بينما بلغت النسبة أدنها ٢٥٪ تقريبا مع المبحوثات ممن قلت درجتهم الوظيفية.

# الخاتمة



## أولاً : النتائج

خلاصة القول أن المرأة العاملة المصرية تعاني من مشكلات عديدة اجتماعية واقتصادية وسياسية ومشاكل خاصة بالعمل ومشاكل خاصة بالتمييز ضد المرأة في تولي المناصب القيادية ونوع العمل الذي تمارسه ويمكن حصرها فيما يلي:

➤ أكدت الدراسة على أن المشكلات بسبب ( كثرة العمل والإرهاق ) مثلت أعلى نسبة مشكلات تعاني منها المرأة العاملة بصفة عامة.

➤ أثبتت الدراسة أن ( المشكلات بسبب اللواصلات ) هي ثاني أعلى مشكلة تعاني منها النساء العاملات حيث تأتي في المرتبة الثانية بعد كثرة العمل والإرهاق.

➤ أكدت الدراسة أن نظرة المجتمع للمرأة (على أنها القدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في مجال العمل) مازالت هي النظرة التي تسيطر على أفكار شريحة كبيرة من أفراد المجتمع رغم مرور ما يزيد عن قرن على خروج المرأة للعمل.

➤ أثبتت الدراسة أن المرأة العاملة تكاد لا تجد أي فسحة من الوقت للترويح عن نفسها واستراحتها، كما أنها أقل من غيرها في تكوين علاقات اجتماعية، كما أنها غير متواصلة مع الأقارب والأصدقاء والجيران بالقدر الكافي الذي يرضيها وذلك بنسبة كبيرة والسبب الرئيسي في ذلك هو العمل.

➤ أكدت الدراسة على أن مشكلة تعدد الأدوار للمرأة العاملة ( دورها كربة منزل وأم وزوجة وامرأة عاملة) مشكلة أساسية تعاني منها الكثيرات ، حيث تجد المرأة العاملة صعوبة في إدارة وتوزيع وقتها على هذه الأدوار - فهي تشعر بأن عملها دائماً غير مكتمل في كل الأدوار أو هكذا يشعر من حولها بأنها لا تؤدي عملها كما ينبغي .

➤ أثبتت الدراسة أن مشكلة عودة المرأة العاملة إلى المنزل بعد عودة أبنائها من المدارس تمثل مشكلة حقيقية لها، ويرتبط بتلك المشكلة مشكلة عدم تعاون أفراد الأسرة من الزوج والأبناء في الأعمال المنزلية ومتابعة الأبناء وترتبط هذه المشكلة ببعض التقاليد والمعتقدات الراسخة في فكر وثقافة شريحة كبيرة من المجتمع المصري.

➤ أكدت الدراسة أن تركيز وسائل الإعلام المختلفة على الصور السلبية للمرأة العاملة دون الإشارة إلى عائلاتها والصور المشرفة لها في مواقع الإنتاج والخدمات المختلفة والذي

يظهر جليا في الصحف والإعلانات والمسلسلات والأفلام ويساعد على ترسيخ قيم سلبية تجاه دور المرأة العاملة وفعاليتها في المجتمع.

أثبتت الدراسة أن عمل المرأة لم يعد يمثل مشكلة للزوج وهذا ذو دلالة اقتصادية على حاجة الأسرة الملحة إلى عمل الزوجة ودخلها وقد أصبح هذا امر واقع للأسرة المصرية يتطلب المشاركة في تحمل الأعباء الاقتصادية لها.

أكدت الدراسة على أن وصول المرأة العاملة إلى مستوى إداري أعلى من الزوج لم يمثل مشكلة تذكر لها؛ ربما لندرة حدوث تلك الحالة في مجتمع العمل واختلاف مواقع عمل الزوجين أيضاً.

كما أثبتت الدراسة أن الاتصالات التليفونية الخاصة بالعمل إلى المنزل مثلت مشكلة للمرأة العاملة ولكنها غير مؤثرة بشكل كبير لدى عدد كبير من الأسر.

أكدت الدراسة على أن مشكلات التعامل مع الرؤساء أو الرؤوسين أو الجمهور مشكلات ضئيلة التأثير على المرأة العاملة.

أثبتت الدراسة أن هناك تمييز بين الرجل والمرأة في نوع العمل كما أن الرئيس في العمل يفضل عادة إسناد الأعمال الدقيقة للرجل، وإن كان ذلك بنسبة ضئيلة.

أثبتت الدراسة أن هناك نوعاً ما من التمييز بين الرجل والمرأة في تولى المراكز القيادية وقد يرجع سبب ذلك إلى ( عدم اقتناع بعض المسئولين بقدرة المرأة على القيادة ) .

كما أثبتت الدراسة أن نسبة غير قليلة من النساء العاملات ترى أن نجاح المرأة ينحصر في الأعمال الإدارية.

أثبتت الدراسة أن جانب كبير من أصحاب الأعمال يفضلون عدم توظيف المرأة ( وخاصة المتزوجة ) لديهم بصفة عامة ويفضلون تشغيل صغيرات السن من الأنسب وغير المرتبطات فقط، حتى لا يقعن تحت ظروف متطلبات الزواج الحمل والرضاعة .... الخ وما يفرضه القانون من مزايا للمرأة العاملة في تلك الظروف.

أكدت الدراسة على أن عمل المرأة يمثل ضرورة اقتصادية لعائلية الأسر.. فكثير من النساء العاملات يشاركن بكل دخلهن تقريباً في نفقات الأسرة لرفع مستوى المعيشة وتلبية احتياجات الأبناء.

- أثبتت الدراسة أن هناك مساواة بين المرأة والرجل في الدخل الشهري وكذلك عدالة التوزيع في المكافآت والعوائد.
- أثبتت الدراسة أن زيادة عدد أفراد الأسرة تمثل مشكلة كبيرة للمرأة العاملة حيث أنها عيهم مادي وصحي على المرأة العاملة يستنزف موارد الأسرة ويهملر معه ارتفاع مستوى المعيشة.
- أكدت الدراسة على أن الخصخصة وإعادة هيكلة المؤسسات الحكومية يؤثر على ارتفاع نسبة البطالة بين النساء ويقلل من فرص المرأة في العمل والعد من المزايا المادية لها.
- أكدت الدراسة على أن المرأة العاملة تعاني مثل الرجل من قلة الدخل وغلاء المعيشة مقابل الإنفاق على المواصلات والاحتياجات الشخصية والسكن ومتطلباته وعلاج الأسرة هالدخل لا يفي باحتياجات المرأة العاملة الشخصية والأسرية نتيجة لانخفاض الدخل.
- أكدت الدراسة على أن المرأة العاملة تعاني من قلة الدخل مقابل الزيادة في مصروفات الحضانة والتعليم.
- أثبتت الدراسة أن نسبة مشاركة المرأة العاملة في مؤسسات المجتمع المدني ضعيفة جداً وإن كانت ظاهرة ضعف المشاركة السياسية تعاني منها بصفة عامة المجتمعات النامية والمتخلفة.
- أكدت الدراسة على أن غالبية السيدات العاملات لا يشاركن في مؤسسات المجتمع المدني لضيق الوقت المقسم بين العمل ومسئوليات المنزل.
- أثبتت الدراسة أن غالبية السيدات العاملات لا يشعرون بفعالية وتأثير لدورهن في مؤسسات المجتمع المدني وكذلك ضعف الوعي في العائد منها.
- أثبتت الدراسة قلة الوعي السياسي والاجتماعي لدى المرأة العاملة بأهمية مشاركتها الاجتماعية والسياسية في المجتمع وإن كان يشاركها في ذلك الأمر الرجل بنسبة أقل.
- أكدت الدراسة على ضعف نسبة مشاركة المرأة العاملة في الحياة السياسية وفي المشاركة في العملية الانتخابية.

- أكدت الدراسة على أن العمل ليس له تأثير سلبي على المشاركة السياسية والاجتماعية للمرأة العاملة وإن تعدد الأدوار وعدم تنظيم الوقت وضعف الإيمان بالعائد من أهم أسباب عدم المشاركة الاجتماعية والسياسية.
- أثبتت الدراسة وجود موروث ثقافي سلبي يميز بين الرجل والمرأة حيث ترتبط بعض الوظائف بالرجل أو المرأة ، كما تؤثر الثقافة الاجتماعية على الاتجاهات ومواقف بعض الرؤساء مما يؤدي إلى اتجاه بعضهم لتعيين الموظفين في إطار ما يعتقدونه وظائف نسائية أو إسناد الوظائف القيادية للرجل.
- إن كثير من السيدات العاملات لا يعرفن أهمية مؤسسات المجتمع المدني وأهمية وجودها.
- إن عضوية المرأة العاملة المصرية وتراكم مشكلاتها وهمومها وتطلعاتها إلى مجتمع يسوده التعاون أضر عن بعض المطالب والمقترحات الطريفة ومنها الآتي :
- المطالبة بإصدار تشريع يلزم الرجل بمشاركة زوجته في الأعمال المنزلية.
  - تنظيم دورات ثقافية من خلال الثقافة العمالية والجامعة العمالية تخصص للأزواج وتهتم بإكسابهم ثقافة التعاون مع الزوجة في رعاية الأسرة ومنحها فرص ومناخ اجتماعي أفضل.
  - مطالبة البعض بعودة المرأة العاملة إلى المنزل على أن يضاف أجرها إلى دخل الزوج ليغطي باحتياجات الأسرة.
  - المطالبة بتخفيض أسعار الوجبات الجاهزة ونصف المصنعة تخفيفاً عن أعباء والتزامات المرأة العاملة.
  - تضمين مناهج التعليم المنزلي موضوعاً عن التعاون بين أفراد الأسرة في تحمل أعباء العمل المنزلي على أن يتم تدريبها للأولاد والبنات.
  - مخاطبة قيادات العمل بتيسير ظروف عمل المرأة ومراعاة التزاماتها حيث أنها في النهاية زوجة وبنة وأم.



## ثانياً: التوصيات

كشفت الدراسة عن الحاجة الملحة إلى:-

- وضع خريطة توثيقية كطُر مرجعية لمشكلات ومُوم واحتياجات المرأة المصرية بصفة عامة والمرأة العاملة بصفة خاصة وتحديثها من واقع البحوث والدراسات والكتابات المختلفة عن المرأة العاملة في المجالات المختلفة حتى تكون مرجع لى نشاط بحثى يستهدف حل تلك للمشكلات.
- فى ضوء رسالة المرأة وادوارها المتعددة فى المجتمع يجب أن يتضاعف اهتمام المجتمع ومؤسساته بقضايا المرأة المهنية والاجتماعية وأن يمنحها رعاية خاصة حيث تنعكس آثار هذا الاهتمام على المرأة والأسرة والمجتمع.
- إجراء البحوث الاجتماعية والاقتصادية عن المرأة العاملة بصورة منتظمة مع وضع المتغيرات الاقتصادية والسياسية والديمقراطية فى إطار هذه البحوث لإعطاء صورة واقعية عن مشكلاتها وألُوب العلمى لحلها ومواجهة للمواقف التى تعرُها من أداء رسالتها بما يتفق وأمالها وتطلعاتها واحتياجات للمجتمع منها.
- تؤكد الدراسة واستجابات المماركت أن تشريعات العمل المصرية لا تتضمن أى تمييز بين الرجل والمرأة إلتراماً بالستور إنما تكمن للمشكلة فى وعى وثقافة المجتمع وقيادات العمل ورجال الأعمال تجاه عمل المرأة وادوارها المتعددة فى المجتمع الأمر الذى يجب أن يكون محور الجهود للأثرة على فكر واتجاه مجتمعات العمل.
- أن حاجة مصر ال التنمية الشاملة والمتغيرات الاقتصادية والمنافسة وتحدياتها تتطلب استثمار كافة الإمكانيات المتاحة وعلى رأسها الثروة البشرية و تتطلب العمل على إدماج المرأة ومشاركتها وعلى نطاق واسع فى جهود وعمليات التنمية وتفصيل مشاركتها فى مجتمع العمل للنهوض بالمجتمع.
- أن للمتغيرات الاقتصادية وتزايد الأعباء المالية على الأسرة جعلت من المرأة شريك أساسى مع الزوج فى تحمل مسؤوليات أعباء الأسرة المصرية وعلى هذا يجب أن ينظر لى دعم يقدم للمرأة العاملة على أنه ضمن حزمة الأمان والضمان الاجتماعى للأسرة المصرية.

■ تفعيل آليات ربط الأحرار بالسعار وتطورها مع غلاء المعيشة وتطور الحاجات والارتفاع للتواصل للأسعار وبما يتناسب مع الالتزامات الاقتصادية والاجتماعية للأسرة المصرية ورفع مستوى معيشتها.

■ التوسع في تكوين ودعم وتطوير المراكز والجمعيات والمنظمات الحكومية والأهلية النسائية التي تدعم قضايا المرأة وترعى شئونها وقضاياها وتعمل على توفير المناخ المستقر المناسب لآداء رسالتها في المجتمع مع تفعيل اهتمام ومشاركة المرأة في العمل الاجتماعي والتطوعي حيث أنها الأفكر على إدارة شئونها ورعاية مصالحها في إطار صالح المجتمع.

■ ان تكثف المؤسسات التعليمية والتدريبية والثقافية والإعلامية والنقابية والحزبية ومؤسسات المجتمع المدني جهودها في تنمية مهارات المرأة العلمية والعملية ورفع وعيها الإجتماعى في رعاية شئون الأسرة كالصحة الإنجابية وتربية الأولاد والرعاية الصحية والتغذية السليمة.. فضلاً على الاهتمام بإكسابها مهارات إدارة وتنظيم واستثمار الوقت.

■ تنظيم آليات فعالة ومؤثرة تتولى تجميع وبحث شكاوى المرأة والعمل على حلها حرصاً على عدم تراكم المشكلات حتى تتفرغ المرأة لآداء رسالتها.. وفى هذا الصدد نجد أن المجلس القومى للمرأة له دور بارز وفاعل فى هذا المجال ولكن يتطلب الأمر المزيد من الجهد والوعى والتواصل وامتلاك آليات الحل واتخاذ القرار بالاشتراك مع المؤسسات المختلفة.

■ التركيز الإعلامى على التعريف بأهمية مؤسسات المجتمع المدني ودورها ورسالتها فى خدمة المجتمع وأهمية مشاركة المرأة فى نشاط مؤسساته والتخطيط لها بالإضافة إلى للمشاركة فى العمل السياسى والنقابى والعمل التطوعى.

■ ان يصاحب الإصلاحات السياسية والديمقراطية التى تشهدها مصر تفعيل دور المرأة فى الحياة السياسية والحزبية مع ضمان تمثيل مناسب للمرأة فى مجلس الشعب والشورى والمجالس المحلية وغيرها مع مساندتها على تجاوز هيود البيئة السياسية والاجتماعية ، و كسر حاجز ذكورية الأنشطة السياسية والاجتماعية بدعم ترشيحها وانتخابها ومساندتها بما يتفق ووزن ودور المرأة فى المجتمع وعصر التنوير والديمقراطية الذى نميشه.

- تنظيم تكريم دورى للسيدات اللاتى لثرن الحياة العملية والاجتماعية والثقافية السياسية والثقافية والفكرية والفنية وغيرها تشجيعا للمرأة على المزيد من العطاء والتفاعل مع المجتمع.
- التمييز الايجابي لصالح المرأة بتخصيص نسب للمرأة فى قوائم الترشيح فى المنظمات السياسية والتشريعية والثقافية وللؤسسات الشعبية بما يحقق التمكين السياسى للمرأة ويضمن حصولها على حد أدنى من المقاعد بتلك التنظيمات وبما يسمح لها بالتعبير عن قضاياها ولن تشارك فى تخطيط وإدارة شئونها بنفسها.
- إن المؤسسة الثقافية العمالية والجامعة العمالية بما تملكه من كوادر وخبرات تثقيفية ذات ثقل مؤثر فى المجتمع العمالى وتوجيه وتفعيل وعيه تجاه قضايا وطنه مدعوة لمساعدة الجهود فى الدورات والندوات والحوارات التثقيفية على الموضوعات والقيم الإيجابية التى تمكن المرأة العاملة من المشاركة الفعالة الإنتاجية والتنظيمات السياسية والاجتماعية والثقافية لتكون أكثر تأثيراً ودعمًا لمجتمعها على مواجهة التحديات الجديدة للخصخصة وآليات السوق وتغيير سياسات التوظيف والمؤلة وغيرها من العوامل المؤثرة تأثير مباشر على المجتمع رجاله ونسائه.
- إتاحة الفرص التدريبية المهنية والقيادية المؤهلة لشغل الوظائف والمواقع التى تتناسب وقدرات ومؤهلات المرأة العاملة والاستفادة من امكانياتها بشكل متوازن ودون تمييز مع اللتاج من تلك الفرص للرجال.
- إن مصر وهى تشهد حوارات ديمقراطية مكثفة بين جميع طوائف المجتمع يجب أن تعطى للمرأة المصرية بصفة عامة وللراة العاملة بصفة خاصة مساحة أكبر من التمثيل والمشاركة فى صنع واتخاذ القرار فى المؤسسات التى تنتمى اليها.
- إن مبدأ تكافؤ الفرص يفرض ضرورة أن تتبنى الدولة ومؤسساتها التشريعية وضع ضوابط تعطى للمرأة الحق فى الحصول على فرص العمل بشكل متكافئ مع الرجل وكذلك فرصتها فى تولي الوظائف والمواقع القيادية ليس بالتشريع فقط إنما بالتطبيق العملى و المتابعة المهنية للناسية لسوق العمل.
- تنشيط برامج محو الأمية عند النساء وبصفة خاصة محو أمية المرأة العاملة مع التركيز على المناطق الريفية التى تحرم بعض الفتيات فيها من فرص التعليم.

- إتاحة الفرص التدريبية على الحرف والشفاف اليدوية للفتيات اللاتي لم يتمكن من التعليم والعمل لتكون عنصر منتج بالمجتمع وذلك من خلال الجمعيات والؤسسات الأهلية مع نشر ثقافة وفكر العمل الحر بين النساء أيضا.
- وضع نظام يتناسب مع مطالب المرأة العاملة عند إعادة تطوير قانون التأمين الاجتماعي بما يسمح بالخروج المبكر للمرأة من الخدمة في سن أقل من الرجل بما يتفق مع طبيعتها بتعويضات مناسبة وبدون اضرار مادية.. وبما يساهم في حل مشكلة البطالة وإتاحة فرص عمل جديدة للشباب.
- التوسع في نظام اليوم الدراسي الكامل والذي يؤدي فيه الطالب واجباته الدراسية وكذلك الخروج من المدرسة في الوقت المناسب لمواعيد إنتهاء عمل الأم العاملة.
- تعميق وتعميق مفاهيم وقيم التعاون بين افراد الأسرة وبصفة خاصة في أعمال المنزل لتخفيف الضغط عن الأم العاملة.
- دعوة الأحزاب والنقابات العمالية والهنئية والؤسسات الإعلامية إلى العمل على زيادة الوعي السياسي والاجتماعي للمرأة العاملة المصرية وتوعيتها بأهمية مشاركتها في الحياة السياسية والعزبية والنقابية وكذلك أهمية نشاطها في مؤسسات المجتمع المدني والعمل النسائي التطوعي لتكون أكثر فعالية في تشكيل مستقبلها ورعاية مصالحها.. مع ملاحظة ان الاتجاه السلبي نحو العمل السياسي والاجتماعي موروث ثقافي لدى الرجل والمرأة على حد سواء الأمر الذي يتطلب مضاعفة تلك الجهود وبصفة خاصة ضمن جهود الإصلاحات السياسية والتوجه الديمقراطي الحالي.
- إن مشكلة البطالة ظاهرة مؤثرة على الرجال والنساء على حد سواء لهذا يتطلب الأمر العمل على حل تلك المشكلة والقضاء على ندرة فرص العمل من خلال التوسع في الاستثمارات التي تتيح لجهود فرص عمل جديدة وكذلك الاهتمام بالمشروعات الصغيرة للكثفة للعمالة والعمل على نجاحها بما يوفر فرص عمل مناسبة للجنسين.
- تخصيص حصة من نشاط الصندوق الاجتماعي ومؤسسات التمويل التعاوني لسينات الأعمال من النساء والاهتمام بهن ورعايتهن بتقديم الدعم المادي والفني والامنوي لمشاكلهن.

- تخصيص مساحات وأماكن خاصة للسيدات في وسائل النقل العام أسوة بالتجربة الناجحة في مترو الأنفاق وكذلك تخصيص منافذ خاصة للمرأة في المؤسسات الخدمية تخفيفاً لمعاملة المرأة العاملة.
- دعم وزيادة الخدمات التي يمكن أن توفرها المنظمات الاقتصادية للعاملين فيها خاصة مع انتشار المدن الصناعية الجديدة كالمساكن ووسائل الانتقال ودور الحضانه والخدمات الطبية والأندية العمالية والجمعيات التعاونية وغيرها من الخدمات التي يمكن أن تساعد المرأة العاملة ولسرقتها على الحياة الاقتصادية والاجتماعية المناسبة.
- دراسة إمكانية تنظيم خروج المرأة العاملة ساعة مبكراً عن مواعيد العمل لتفادي ازدحام وسائل المواصلات والوصول إلى المنزل قبل عودة الزوج والأولاد من العمل.
- التوسع في إنشاء الحضانات والمدارس للتكاملة والنموزجية وتطوير المتوفر منها تحت إشراف وزارتي الشؤون الاجتماعية والزراعة والتعليم في الأماكن الشعبية والصناعية وبأحور رمزية تتناسب مع قدرات ودخل الأسرة المصرية.
- التوسع في أدوار وزارة الشؤون الاجتماعية والجمعيات الخيرية التي تشرف عليها وكذلك مؤسسات المجتمع المدني مثل إيجاد منافذ بيع للوجبات المصنعة ونصف الجاهزة والملابس وفصول التهيئة التي يمكن أن تخفف بعض الأعباء عن المرأة العاملة المصرية.
- تطوير وتيسير المناهج الدراسية التي تمكن الطلاب من الاعتماد على الذات في المذاكرة وتخفيف أعباء الدروس الخصوصية والتي تعاني منها الأسرة المصرية والمرأة العاملة بصفة خاصة.
- تأكيد استمرار تجربة عمل المرأة نصف الوقت بنصف الأجر حيث أنها مطبقة في بعض المنشآت دون غيرها مع الحق في العودة للعمل طول الوقت عندما تسمح ظروف المرأة العاملة بذلك.
- العمل على إيجاد آليات رعاية اجتماعية واقتصادية مناسبة للمرأة العاملة المصيلة والأسرة التي ترفع شأنها الإنثاء دعماً لتلك الأسر.
- منح المرأة العاملة إجازة خاصة في حالة مرض البناء حيث أنها المسئولة عن رعايتهم الصحية أثناء مرضهم.

- توفير الخدمات الصحية والاجتماعية للمرأة العاملة في فترات مسائية تسمح لها بالاستفادة من تلك الرعاية وفي المجالات المناسبة لها.
- التأكيد على اعتبار هذا البحث دعوة لعلماء الاجتماع والعلوم الإنسانية والبيئة والمؤسسات الإعلامية والتعليمية ولعل الفكر والرأي للاهتمام بتدعيم ثقافة الأسرة المصرية ورفع وعي الزوج والأولاد حول أهمية التعاون بين أفراد الأسرة في الأعمال المنزلية والاعتماد على النفس لمواجهة المعتقدات والتقاليد السائدة المتعلقة بالنوع وللوروثات الثقافية التي تعد من حق المرأة في ممارسة حياتها العملية والاجتماعية والسياسية.
- الاستفادة من تعاليم الشريعة الإسلامية ومبادئها التي تكفل المساواة بين المرأة والرجل في التكليف بالعمل والحق فيه وكذلك المساواة في الحقوق والواجبات.

وأخيراً إن مصر أمة ذات حضارة وتاريخ حافل بالإنجازات وستظل شامخة وعظيمة ما بقي النهر بفضل وحنّة مجتمعيها الذي يسوده السلام والتعاون والمطاء للتبادل بين رجالها ونسائها وشبابها وشيوخها وتواصل أجيالها في ظل عدالة وتكافؤ الفرص والمناخ الاجتماعي المستقر والقيم النبيلة السائدة والتي تحقق لأجيالها الرخاء والرفاهية دون تمييز بسبب الدين أو العرق أو العقيدة أو الجنس .. وستظل المرأة المصرية محور اهتمام واحترام وتقدير المجتمع ومؤسساته أما وزوجة وأخت وابنة عاملة أو ربة منزل منتجة وشريكة في بناء الأسرة مكافئة ومعلمة ونافذة لقيم المجتمع واستمراره .



## قائمة المراجع

| الاسم                      | الموضوع   |
|----------------------------|---|
| - أحمد إبراهيم أحمد        | إدارة الأزمة التنظيمية، منظور علمي، المكتب<br>العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع، ٢٠٠٠،<br>٢٠٠١.                  |
| - أحمد للتكلاوى            | علم الاجتماع ودراسة لمشكلات المجتمع<br>المصري، دار الثقافة العربية، ١٩٩٢،<br>القاهرة.                           |
| - أحمد زكى بدوى            | معجم مصطلحات العمل، دار<br>الكتاب، ١٩٨٨.  |
| - أحمد زكى بدوى            | معجم العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان<br>١٩٦٨.  |
| - أحمد زايد وآخرون         | المرأة وقضايا المجتمع، مركز البحوث<br>والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب،<br>جامعة القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٢. |
| - أحمد عبد العزيز الشرفاوى | مقدمة فى الاقتصاد، الاتحاد الاشتراكي<br>العربي المؤسسة الثقافية العالية، ١٩٧٥                                   |
| - أسامة الباز وآخرون       | مصر فى القرن ٢١ الآمال والتحديات،<br>الطبعة الأولى، الناشر مركز الأهرام<br>للترجمة والنشر، ١٩٩٦.                |
| - تماضر زهرى حصون          | دراسة فى تأثير عمل المرأة على تماسك<br>الأسرة، المركز العربى للدراسات الأمنية<br>والتنريب، الرياض، ١٤١٤هـ.      |
| - تيودور كابلو             | ترجمة د. محمد الجوهري، البحث<br>الاجتماعى والاسس النظرية والخبرات<br>الميدانية، مطبعة العمرانية. بدون<br>تاريخ. |
| - حامد عبد السلام زهران    | علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب،<br>القاهرة، ١٩٨٤.  |

- حبيب الصحف

- ديو بولنب فان دالين

- سميرة ابو مسلم

- شادية عبد الوهاب

- شادية قناوى

- عاطف سعداوى قاسم

- عبد المحسن ابو الفتوح

- عبد المنعم راضى

- عزه عقيل

- علياء شكرى وآخرون

- علياء شكرى وآخرون

معجم إدارة الموارد البشرية وشئون  
العاملين، مكتبة لبنان، بدون تاريخ.

ترجمة د. محمد نبيل نوفل، مناهج البحث  
فى التربية وعلم النفس، مكتبة الانجلو  
" صرية، القاهرة ١٩٧٩.

بحث عمالة الأطفال، المؤسسة الثقافية  
العصالية، ١٩٩٧.

تناول أوضاع المرأة المصرية صناعة  
القرار، مؤتمر حول تولى المرأة المصرية  
للمناصب القيادية، مارس ٢٠٠٥.

المشكلات الاجتماعية إشكالية اغتراب علم  
الاجتماع، دار الثقافة العربية القاهرة، بدون  
تاريخ.

تخصيص مقاعد للمرأة فى مجلس الشعب،  
قضايا برلمانية، مؤسسة الأهرام، العدد  
٤٢، ستمبر ٢٠٠٠.

رسالة ماجستير اتجاهات طلاب وطالبات  
الجامعة نحو عمل المرأة، جامعة عين  
شمس، ١٩٩٥.

مبادئ الاقتصاد، القاهرة، ١٩٨١.

تنمية وتشغيل الإناث فى مصر فى إطار  
استراتيجيات وبرامج عمل المجلس  
القومى للمرأة، كتاب العمل، العدد ٤٨١  
أكتوبر ٢٠٠١.

دراسة المشكلات الاجتماعية، دار المعرفة  
الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٣.

المرأة فى الريف والحضر، مطبعة  
العمراتية للأوفست، الجيزة، ٢٠٠٠.



- علياء شكرى وآخرون

علم لاجتماع المرأة، مكتبة زهراء الشرق،  
الطبعة الأولى، ٢٠٠١.

- عماد الدين حسن

مهارات العمل النقابى، مطبع الجامعة  
الصعيدية، ١٩٨٩.

- كمال التابعى

التنمية البشرية دراسة حالة مصر، الطبعة  
الأولى، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة،  
بدون تاريخ.

- كمال عبد الحميد الزيات

علم الاجتماع المهنى، مكتبة نهضة الشرق،  
مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨٠.

- لينين ريزاتوف وآخرون

ترجمة جورج طرابيشي، المرأة الاشتراكية، دار  
الأنب، الطبعة الثالثة، ١٩٧٩.

- فوزية عبد الستار

المرأة فى التشريع المصرى، المجلس القومى  
للمرأة، الطبعة الثانية، ٢٠٠٤.

- محمد شومان

قيادات المرأة العاملة الأوضاع الراهنة وأفاق  
المستقبل، جمعية تنمية الديمقراطية، برنامج  
المرأة والمجتمع المدنى، القاهرة، بدون  
تاريخ.

- محمد عارف

المنهج فى علم الاجتماع، الجزء الثانى نظرية  
التكامل المنهجى فى علم الاجتماع، دار  
الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، ١٩٧٣.

- محمد سلامة آدم

صراع الدور لدى المرأة العاملة - دراسة  
نفسية اجتماعية لتصوير المرأة العاملة  
لدورها الاجتماعى فى ضوء سمات  
الشخصية، رسالة دكتوراه، جامعة عين  
شمس، ١٩٨٠.

- دراسة المرأة العاملة العربية

الواقع والأفاق، مركز المرأة العربية للتدريب  
والبحوث، تونس.

- فاطمة محمد على عثمان

القيادة النسائية فى عالم متغير، جامعة  
أسيوط.

- محمد محى الدين وآخرون

نساء الغزل والنسيج الأوضاع الاقتصادية  
والاجتماعية، ملتقى الهيئات لتنمية  
المرأة، لجنة الإعلام.

- مجلة الدراسات الإنسانية، جامعة الأزهر، العدد التاسع عشر، الجزء الثالث، ٢٠٠١.
- تقرير عن أسلوب العمل للتنسيق بين الخطة التربوية والخطة الاقتصادية، ١٩٧٠، ١٩٧٤.
- نشرة الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء لعام ٢٠٠٢.
- نشرة الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، فبراير ٢٠٠٤، بيانات السكان بجمهورية مصر العربية.
- النص الكامل لقانون العمل الموحد رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣، مجلة للثقافة العمالية.
- Hall.H, Dimensions Of Work London Sage Publications,Inc, 1968 .

**Egyptian trade union federation**  
**Workers education association**  
**Workers university**  
**Research and development sector**

**Working Woman Problems**  
**Field Study On Some Working Women**  
**In Egyptian Governorates**

Prepared by  
Research and Studies Center  
Cairo 2005

Supervised by  
**Prof. Dr. Emad Al Deen Hassan**  
**Mr. Mohamed ALI AL Nadry**  
**Mrs. Eman Farouk Abd El Wahab**

## Preface

Woman is half the society. She is an important part of its entity. She is the mother, the wife, the sister and the daughter. She is the student, the working woman and the productive house-wife.

We cannot deny the vital role of woman in society. The working woman in particular has her pioneering role in the economic transformation of recent years. Working in different fields, she affects and is affected by work and productivity.

The Worker Education Association and the Workers University, being the educational wing of the Egyptian Trade Union Federation is interested in making clear the distinguished and pioneering role of the Egyptian working woman and revealing the obstacles that impede the perfect performance of her mission.

This led us to realize the importance of a study which aims at focusing light on the problems of working woman in the Egyptian society that obstruct her progress. Our choice of the topic is due to several factors:-

- 1- The Egyptian society is in a dire need of a serious, scientific study of the problems facing the working woman.
- 2- The scarcity of the field studies and researches analysing the problems of the W.W. especially from her own point of view as especially she is the one who suffers from these social problems.
- 3- The need to form the possible economic and social policies to solve the current problems that stand in the way of the W.W. role in society.

This study deals with these problems, the effects of the working environment on the W.W. and the importance of the integration of her role in work and in society and her participation in political life and civil society organizations.

We faced many difficulties because of the different dimensions of the study and the scarcity of resources and references on this subject . Officials in the government, public, private and investment sectors did not show enough co-operation in questionnaires and filling in forms to help in collecting the necessary information.

In spite of these difficulties, we managed to get and benefit from some previous studies .

We thank all those who helped us and the working women who participated in the study.

**We hope this study will add to scientific study and the workers University Library and Contribute to accurate analysis of the problems of the working woman and finding solutions for them.**

## **The concepts of the study**

### **The concept of the problem**

A problem is defined as the obstacles that stand in the way and obstruct reaching a goal or a shortage in attaining the prospective and desired results.

### **The social problem concept**

It is defined as a state or a phenomenon seen by the majority of people as a deviation from the respected values and standards which rule the general conduct of all the individuals of the society.

### **The economic problem**

It is defined as the attempt of satisfying the unlimited needs of an individual by using his limited resources.

### **The concept of work**

Work is every regular, permanent human activity that aims at realizing objectives and satisfying some economic and social needs. Work is a physical, mental and nervous activity.

### **The working power**

The working power includes both the employed and the unemployed people.

### **The working woman**

She is the woman who has an outdoor, official occupation in government offices or factories.

### **Distinction**

We mean by distinction is the tendency of some officials (managers) to treat some of their subordinates unjustly.

## **Sex Distinction**

It means the distinction or dismissal because of sex. Legislation prohibits any distinction between man and woman in wages or political, social, economic and cultural rights.

## **Roles conflict**

The individual may play several roles in society which may affect negatively his efficient performance of these roles.

## **The study suppositions**

The study is based on a main supposition that all the problems of the working woman are due to economic, social and regulation reasons.

This main supposition can be divided into the following :-

### **The first one:**

The working woman is overburdened with several roles as a working woman, a housewife, a mother and a wife. This affects her performance of these roles.

### **The second one**

There is a sex distinction which is manifested in inequality of wages, political participation and taking over leading posts .

### **The third one**

Is the traditional view of the employers, the husband and the family.

## **The scope of the study**

The geographical scope of the study covers different sectors in upper and lower Egypt.

- |                          |                           |
|--------------------------|---------------------------|
| a) Cairo governorate     | b) Alexandria governorate |
| c) Menoufeya governorate | d) Menia governorate      |

The human scope covers a random sample of 1000 working women in government and private sectors.

This study began in 2003 and was completed at the end of 2004.

### The methods and tools of research used in the study.

- 1 - Statistics: used in analysing the information collected on the problems of the working woman.
- 2 - Comparison: used to know the differences and similarities with previous studies.
- 3 - Open meetings: with a number of working women.
- 4 - Questionnaires: to get the necessary information about the problems facing the working woman.

## Conclusion

### **First: The Results**

In brief, the Egyptian working woman suffers from several social, economic and political problems . There are some problems connected with work and distinction against women in taking over leading posts.

### **The study proved the following :**

- The highest percentage of the problems is due to overwork.
- The second in degree is due to transport problems.
- The traditional view of the society to woman as more appropriate for her role as a housewife than a working woman.
- The working woman cannot find any time for recreation.
- The working woman find it difficult to divide her time for her different roles.
- Family members do not cooperate with the working woman in housework.
- Mass media focus on the negative aspect of the working woman and ignore her magnificent role in production sites.
- The work of woman is no longer a problem to the husband as her income is needed by the family.
- Getting a better post than the husband in work is no longer a problem.
- Telephone calls have no great effect on many families.

- Dealing with bosses and subordinates or the public has a slight effect on the working woman.
- Some bosses tend to allocate work which needs accuracy to men rather than women.
- There is a kind of distinction between men and women in taking over leading posts.
- Many working women think that the success of a working woman is limited to administrative work.
- Many employers prefer young girls to married women to avoid their problems of pregnancy and maternity.
- The work of woman is an economic necessity for many families.
- The working woman enjoys equality with man in the monthly income and incentives.
- The increase of the number of the family members represents a serious problem for the working woman and impedes the way of raising the standard of living .
- Privatization and restructuring government organizations increase the percentage of unemployment among women.
- Like man the working woman suffers from the low income and the high cost of living.
- She suffers from the low income in proportion to the increasing expenses of nurseries and education.
- The working woman s political participation is very low
- She does not join the civil society organizations for lack of time.
- Many working women do not feel the importance or benefit of participating in civil society organizations.
- Lack of the working woman s political and social awareness results in diminishing her political participation in elections.
- There is a negative cultural heritage which distinguishes men, giving them leading posts.



## **Second : Recommendations**

**The study reveals the urgent need for the following:-**

- There should be a documental map for the problems and needs of the working woman to serve as a reference to all researches on the topic.
- The society should double the effort to solve the problems of the working woman for the benefit of the family and the society.
- There should be regular social and economic researches to give a realistic picture of the problems and the scientific solutions for them.
- The problem does not lie in the Egyptian work legislation but in the culture and awareness of the society.
- The need for comprehensive development in Egypt requires investing all human resources and enabling women to participate on a large scale in development.
- The woman has become a basic partner with her husband in household responsibilities. Any help to the working woman is a social security to the family.
- There should be a balance between wages and the cost of living.
- Supporting woman centres and societies which are interested in woman cause and affairs
- Educational, training, cultural and media organizations should exert more efforts to promote social awareness among women and enable her to invest her time well.
- There should be an effective mechanism to discuss the problems of the working woman and solve them to enable her to perform her duties.
- The mass media should focus on the importance of civil society organizations and woman's participation in them.
- The political and democratic reforms in Egypt should activate the role of women and ensure her fair representation in the people and Shura Councils and local councils.

- Women who enrich the political social and cultural life should be honoured on regular occasions to encourage other women to follow their example.
- Women should be given a certain number of seats in political legislative and public organizations to enable them to defend their cause and rights.
- The Workers Education Association and the Workers University should double their efforts in educational seminars and conferences to throw light on the positive values and problems in our society.
- The working woman should be given every opportunity for vocational training to upgrade her abilities .
- Programmes for illiteracy eradication should be activated.
- Opportunities for training on handicrafts should be provided for uneducated girls to enable them to be more productive.
- When developing the law of social security a system should be set to enable a working woman to retire earlier than men.
- Students should have a full time school day so that they can leave their schools at a time suitable for the return of their working mothers.
- The values of co-operation among the family member should be promoted to lessen the burden on the working mother.
- More efforts should be exerted to uproot unemployment by encouraging small enterprises.
- Special places should be assigned for women in public means of transport.
- Supporting the services provided by economic organizations for workers such as houses, means of transport, nurseries, clubs and medical services
- Studying the possibility of leaving work an hour earlier than the usual time of work to avoid the crowded means of transport in rush hours and reach home before the arrival of her husband and children

- To lessen the burden of private lessons, school syllabuses should be developed and facilitated.
- Half-time work for half- the wages should be supported.
- The working woman should be given a special leave during the illness of her children.
- We should benefit from Islamic legislation rules and values which call for equality in duties and rights.



## بيان الملاحق

- صحيفة الاستبيان
- دليل المقابلة
- بيان السكان الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الاحصاء
- بيانات و رقم الاعداد



الاتحاد العام لنقابات عمال مصر  
المؤسسة الثقافية العمالية  
الجامعة العمالية  
قطاع البحوث والتطوير  
( مركز البحوث والدراسات )

## الزميلة الفاضلة :

بعد التحية والتقدير ،

نظراً لأهمية الدور الفعال الذي تلعبه المرأة العاملة المصرية في المجتمع  
اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً وفي مواقع الإنتاج المختلفة بالإضافة إلى رسالتها في  
الكثير من نواحي الحياة.

يتشرف قطاع البحوث والتطوير - مركز البحوث والدراسات - بالجامعة  
العملية وهو بصدد إعداد دراسة ميدانية حول ( مشكلات المرأة العاملة - دراسة  
ميدانية على عينة من النساء العاملات ببعض محافظات مصر ) . الأمر الذي  
يقتضي الحصول على آراء وأفكار نخبة مميزة من النساء العاملات في بعض صروح  
الإنتاج العريقة في مصر .

يسعدنا اختيار سيادتكم لاستيفاء الاستبيان المرفق بعد قراءته قراءة متأنية  
وابداء رأيكم وطرح أفكاركم التي ستساهم بشكل كبير في اقتراح الحلول المناسبة لحل  
الكثير من المشكلات التي تعوق أداء المرأة العاملة .. والعمل على تنمية ودعم مستوى  
عطائها في ظل التحديات المعاصرة .. علماً بأن المعلومات التي يتضمنها الاستبيان لا  
تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي.

مع خالص الشكر والتقدير ،،

فريق البحث



الاتحاد العام لثقافات عمال مصر -  
المؤسسة الثقافية العمالية  
الجامعة العمالية  
قطاع البحوث والتطوير  
( مركز البحوث والدراسات )

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

رقم الاستبيان

المحافظة

القطاع

النشأة

الوظيفة

صحيفة استبيان

حول

مشكلات المرأة العاملة المصرية

دراسة ميدانية تحليلية على النساء العاملات ببعض محافظات

جمهورية مصر العربية

الباحث الميداني

تاريخ على الاستمارة

المراجع الميداني :

المراجع المكتبي :

البيانات الواردة بهذه الاستمارة سرية

ولا تستخدم إلا في الأغراض العلمية



## بيانات أولية عن المبحوثة

اسم المبحوثة:

" اختاري "

(١) الحالة الاجتماعية :

- [١] ----- قسمة
- [٢] ----- متروجة
- [٣] ----- امرأة معيلة
- [٤] ----- مطلقة
- [٥] ----- أرملة

(٢) الحالة التعليمية :

- [١] ----- أقل من المتوسط
- [٢] ----- شهادة متوسطة
- [٣] ----- شهادة أعلى من المتوسط
- [٤] ----- شهادة جامعية
- [٥] ----- دراسات عليا

(٣) عدد الأبناء :

- [١] ----- لا يوجد لطفل
- [٢] ----- طفل واحد
- [٣] ----- طفلين
- [٤] ----- ثلاثة أطفال
- [٥] ----- أكثر من ثلاثة

(٤) الدخل الشهري :

- [١] ----- أقل من ٢٠٠ جنيه
- [٢] ----- ٢٠٠ جنيه - أقل من ٤٠٠ جنيه
- [٣] ----- ٤٠٠ جنيه - أقل من ٦٠٠ جنيه
- [٤] ----- ٦٠٠ جنيه - أقل من ٨٠٠ جنيه
- [٥] ----- ٨٠٠ جنيه - أقل من ١٠٠٠ جنيه
- [٦] ----- ١٠٠٠ جنيه وأكثر

(٥) الخبرة العملية :

- [١] أقل من ٥ سنوات .....  
[٢] من ٥ - أقل من ١٠ سنوات .....  
[٣] من ١٠ - أقل من ١٥ سنة .....  
[٤] من ١٥ - أقل من ٢٠ سنة .....  
[٥] من ٢٠ - أقل من ٢٥ سنة .....  
[٦] من ٢٥ - أقل من ٣٠ سنة .....  
[٧] من ٣٠ - أقل من ٣٥ سنة .....  
[٨] ٣٥ سنة فأكثر .....

(٦) الدرجة الوظيفية :

- [١] متميزة .....  
[٢] عالية .....  
[٣] مدير علم .....  
[٤] مدير إدارة .....  
[٥] درجة أولى .....  
[٦] درجة ثانية .....  
[٧] درجة ثالثة .....  
[٨] درجة رابعة .....  
[٩] درجة خامسة .....



## المحور الأول : (المشكلات الاجتماعية)

(٧) توجد مشكلات مع الزوج بسبب العمل. ☐

نعم (١)    أحياناً (٢)    لا (٣)    لا ينطبق (٤)

(٨) توجد مشكلات بسبب وصولك لمستوى إداري أعلى من مستوى زوجك. ☐

نعم (١)    أحياناً (٢)    لا (٣)    لا ينطبق (٤)

(٩) توجد مشكلات بسبب غيرة زوجك من زملائك في العمل. ☐

نعم (١)    أحياناً (٢)    لا (٣)    لا ينطبق (٤)

(١٠) توجد مشكلات بسبب عدم وجود وقت كافي للترويح عن نفسك

وأسرتك. ☐

نعم (١)    أحياناً (٢)    لا (٣)    لا ينطبق (٤)

(١١) توجد مشكلات بسبب عدم تعاون أفراد أسرتك معك في أعمال المنزل سواء

من الزوج أو الأولاد أو الاثنين معاً. ☐

نعم (١)    أحياناً (٢)    لا (٣)    لا ينطبق (٤)

(١٢) توجد مشكلات بسبب العودة من العمل بعد عودة الأبناء من المدارس

بوقت كبير. ☐

نعم (١)    أحياناً (٢)    لا (٣)    لا ينطبق (٤)

(١٣) توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار و صعوبة توزيع وقتك كأمراة عاملة

وربة بيت وأم وزوجة. ☐

نعم (١)    أحياناً (٢)    لا (٣)    لا ينطبق (٤)

(١٤) توجد مشكلات بسبب اتصالاتك التليفونية الخاصة بالعمل في المنزل. ☐

نعم (١)    أحياناً (٢)    لا (٣)    لا ينطبق (٤)

(١٥) هل خروجك الى العمل له تأثير سلبي على علاقتك الاجتماعية

☐ ( الأقارب - الأصدقاء - الجيران ) ؟

نعم (١)      أحياناً (٢)      لا (٣)      لا ينطبق (٤)

(١٦) ينظر المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها في

☐ مجال العمل .

نعم (١)      أحياناً (٢)      لا (٣)      لا ينطبق (٤)

(١٧) تبرز وسائل الإعلام دور المرأة العاملة بصورة سلبية .

☐ نعم (١)      أحياناً (٢)      لا (٣)      لا ينطبق (٤)

(١٨) بعض فئات المجتمع ترفض عمل المرأة في الوظائف التي تتطلب السفر في

الداخل أو للخارج وذلك بسبب :- ( يمكن وضع علامة أمام أكثر من معنى )

- ☐ < عدم سماح الزوج أو الوالد للمرأة بالسفر .
- ☐ < عدم تقدير بعض الأزواج لأهمية دور المرأة في العمل .
- ☐ < عدم اقتناع الزوج بمبدأ عمل المرأة خارج المنزل .
- ☐ < مبدأ السفر مرفوض من كل من حولك .
- ☐ < جوارب اجتماعية أخرى تذكر .



### المحور الثاني : (مشكلات تتعلق بطبيعة العمل)

☐ (١٩) توجد مشكلات بسبب كثرة العمل والإرهاق.

نعم (١) أحياناً (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

☐ (٢٠) توجد مشكلات بسبب التعامل مع الرؤوسين.

نعم (١) أحياناً (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

☐ (٢١) توجد مشكلات بسبب التعامل مع الجمهور.

نعم (١) أحياناً (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

☐ (٢٢) توجد مشكلات بسبب التعامل مع الرؤساء.

نعم (١) أحياناً (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

☐ (٢٣) توجد مشكلات بسبب المواصلات.

نعم (١) أحياناً (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

### المحور الثالث : (المرأة والقيادة)

☐ (٢٤) توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في نوع العمل.

نعم (١) أحياناً (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

☐ (٢٥) توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في فرص التدريب.

نعم (١) أحياناً (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

☐ (٢٦) توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في تولي المراكز القيادية.

نعم (١) أحياناً (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

☐ (٢٧) يفضل رئيسك في العمل إسناد الأعمال الدقيقة إلى الرجل.

نعم (١) أحياناً (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

(٢٨) يفضل رئيسك في العمل التعاون مع الرجل اعتقاداً في عدم

☐ قدرتك على اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية.

نعم (١)    صحيحاً (٢)    لا (٣)    لا ينطبق (٤)

(٢٩) ينحصر نجاح المرأة في الأعمال الإدارية.

نعم (١)    صحيحاً (٢)    لا (٣)    لا ينطبق (٤)

(٣٠) يميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم .

نعم (١)    صحيحاً (٢)    لا (٣)    لا ينطبق (٤)

(٣١) ما المفوقات التي تحول دون وصول المرأة العاملة لتولى المناصب القيادية ؟

( يمكن وضع علامة أمام أكثر من معبر )

- ☐ < عدم لفتتصاع بعض الممولين بقدرة المرأة على القيادة.
- ☐ < محدودية طموح المرأة في تولى المناصب القيادية.
- ☐ < نظرة الرجل إلى المرأة على أنها ضعيفة وتابعة وليست قلادة.
- ☐ < ضيق الوقت المتاح لاستكمال التدريب اللازم للترقية.
- ☐ < ميل بعض النساء للعمل الروتيني.
- ☐ < النظر إلى دور المرأة على أنه دور هامشي بل معوق للعمل.
- ☐ < نظرة المجتمع للمرأة على أنها غير كفء لتولى بعض المناصب القيادية.
- ☐ < ليس لديك القدرة على حضور مناسبات واحتفالات ( مؤتمرات وندوات ) خاصة بالعمل.
- ☐ < عدم قدرة المرأة على التعامل مع المواقف الصعبة.
- ☐ < مشكلات أخرى أذكر .

### المحور الرابع: (المشكلات الاقتصادية)

(٣٢) هل تشاركون بدخلك الشهري في نفقات أسرتك ؟ ☐

- لا تشترك . (١)
- تشترك بنسبة ٢٥% تقريبا. (٢)
- تشترك بنسبة ٥٠% تقريبا. (٣)
- تشترك بكل دخلي تقريبا . (٤)

(٣٣) هل دخلك الشهري ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال ؟ ☐

- نعم (١)      لحيثا (٢)      لا (٣)      لا ينطبق (٤)

(٣٤) توجد عدالة في توزيع المكافآت والحوافز. ☐

- نعم (١)      لحيثا (٢)      لا (٣)      لا ينطبق (٤)

(٣٥) تمثل زيادة عدد افراد الأسرة مشكلات مادية للمرأة العاملة . ☐

- نعم (١)      لحيثا (٢)      لا (٣)      لا ينطبق (٤)

(٣٦) هل تعتقدي أن الخصخصة والعمل بالقطاع الخاص أدى إلى الحد من الخوايا ؟ ☐

- نعم (١)      لحيثا (٢)      لا (٣)      لا ينطبق (٤)

(٣٧) هل تشعرين بقلّة الدخل مقابل الإنفاق على

المواصلات - الاحتياجات الشخصية - السكن ومتطلباته - علاج الأسرة ؟ ☐

- نعم (١)      لحيثا (٢)      لا (٣)      لا ينطبق (٤)

(٣٨) قلّة الدخل مقابل الإنفاق على التعليم. ☐

- نعم (١)      لحيثا (٢)      لا (٣)      لا ينطبق (٤)

(٣٩) قلّة الدخل مقابل الزيادة في مصروفات الحضانات. ☐

- نعم (١)      لحيثا (٢)      لا (٣)      لا ينطبق (٤)

٤٠) جوانب اقتصادية أخرى تذكر. ☐

### المحور الخامس : (تأثير العمل على مشاركة المرأة في الحياة العامة)

٤١) هل أنت عضو في أي مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدني؟ ☐

نعم (١) لا (٢)

— في حالة الإجابة بلا يسأل السؤال رقم (٤٢) ، وفي حالة الإجابة بنعم يسأل السؤال رقم (٤٣)

٤٢) لماذا لا تشتركين في مؤسسات المجتمع المدني ؟ ( يمكن وضع علامة أمام أكثر من معبر)

- ☐ لا وقتي مقسم بين العمل ومسؤوليات المنزل.
- ☐ لا يوجد أهمية للعضوية في هذه المؤسسات.
- ☐ لا أشعر بفائدة أو منفعة من عضويتي فيه.
- ☐ لا أفرى بذلك.

٤٣) ما نوع هذه المؤسسة ؟ ( يمكن وضع علامة أمام أكثر من معبر)

- ☐ نقابية
- ☐ حزب
- ☐ جمعية أو مؤسسة أهلية
- ☐ نادى
- ☐ أخرى تذكر



٤٤) ما هي درجة مشاركتك ؟ ☐

- عضو على . [١]
- عضو في مجلس إدارة . [٢]
- رئيس مجلس الإدارة . [٣]

٤٥) هل تشعرين بفعالية وتأثير دورك في هذه المنظمات ؟ ☐

نعم (١) لا (٢)

٤٦) هل لديك بطاقة انتخابية ؟ ☐

نعم (١) لا (٢)

في حالة الإجابة بنعم يسأل الأسئلة التالية :

٤٧) هل تشاركين في الانتخابات بالإدلاء بصوتك ؟ ☐

نعم (١) لا (٢)

٤٨) هل تعطى صوتك للمرأة في الانتخابات ؟ ☐

نعم (١) لا (٢)

٤٩) هل سبق لك الترشيح في الانتخابات ؟ ☐

نعم (١) لا (٢)

٥٠) ما هو نوع الانتخابات التي تشاركين فيها ؟ ( يمكن وضع علامة أمام أكثر من مفعول )

- ☐ نقابية . <
- ☐ مجلس إدارة . <
- ☐ مجلس شعب . <
- ☐ مجلس شورى . <
- ☐ انتخابات جمعية . <
- ☐ انتخابات النادي . <

٥١ هل عملك له تأثير سلبي على المشاركة السياسية والاجتماعية ؟ ☐

نعم (١) لا (٢)

— في حالة الإجابة بنعم يسأل السؤال التالي

٥٢ ما هي الأسباب ؟

٥٣ ما هي مقترحاتك لحل المشكلات التي تواجه المرأة العاملة ؟

## دليل المقابلة لبحث مشكلات المرأة العاملة المصرية

تعتبر المقابلة أداة من أدوات البحث الاجتماعي التي تمكن الباحث من الحصول على بيانات تفصيلية عن أنماط السلوك الاجتماعي أو تفسيرات معينة لهذه الأنماط من السلوك. ولما كانت هذه الدراسة سوف تستخدم العديد من الطرق والأدوات الكيفية والكمية، بغية الحصول على تفاصيل أكثر عن القضايا والمسائل التي تدور حولها الدراسة، ومنها المقابلة المفتوحة والمستعمقة، خاصة وأن الاستبيان يتضمن العديد من الأسئلة المفتوحة والتي تتطلب إبداء الرأي وتحديد الاتجاه نحو بعض المشكلات ومقترحات حلها فقد وجدنا لزماً علينا أن نعد دليلاً للمقابلة يكون بمثابة موجه للباحثين في العمل الميداني، يحدد من خلاله بادئ ذي بدء أفراد العينة من السيدات الذين ستم المقابلة معهم - وهن في هذه الدراسة النساء العاملات - وهدف المقابلة وأهم الموضوعات والقضايا التي ستدور حولها المقابلة.

ويتضمن دليل المقابلة بالنسبة لهذه الدراسة العناصر التالية:

- ١- مقابلة العديد من النساء العاملات اللاتي تشملهن عينة البحث، للحصول من خلال المقابلة المفتوحة على العديد من المعطيات الكيفية التي تكامل مع البيانات الكمية التي يمكن الحصول عليها من خلال استمارة البحث. وتدور هذه المقابلة حول معرفة مشكلات المرأة العاملة المصرية.
- ٢- أن تتم هذه المقابلات مع بعض النساء العاملات اللاتي سيتم اختيارهن كدراسة حالة تعكس كل القضايا المطروحة على بساط البحث. والمنتمية في فروع الدراسة وأهدافها.
- ٣- الكشف من خلال المقابلة عن مشكلات المرأة العاملة المصرية ببعض محادثات مصر وذلك من خلال الحوار المفتوح مع المرأة العاملة حول هذه القضية.
- ٤- الوقوف على آراء وأفكار المبحوثات في حل هذه المشكلات وكذلك صور دعم رسالة المرأة العاملة المصرية اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً.

الجمهورية العربية السورية  
المركزى للتعبئة العامة والإحصاء  
فبراير ٢٠٠٤

بيانات السكان  
بجمهورية مصر العربية  
فى  
(٢٠٠٤ / ١ / ١)

فبراير  
٢٠٠٤

تقدير أعداد السكان (داخل وخارج)  
جمهورية مصر العربية  
فى ٢٠٠٤/١/١

| البيانات   | العدد           |
|--|-----------------|
| ١ - عدد السكان (بالداخل) فى ٢٠٠٣/١/١                     | ١٥ ٣١٢ ٦٧ نسمة  |
| ٢ - عدد المواليد خلال الفترة من ١/١ حتى ٢٠٠٣/١٢/٣١       | ٨٠٤ ٧٧٥ ١ نسمة  |
| ٣ - عدد الوفيات خلال الفترة من ١/١ حتى ٢٠٠٣/١٢/٣١        | ٣٦٠ ٤٤٠ نسمة    |
| ٤ - الزيادة الطبيعية خلال الفترة من ١/١ حتى ٢٠٠٣/١٢/٣١   | ٤١٤ ٣٣٥ ١ نسمة  |
| ٥ - إجمالى عدد السكان (بالداخل) فى ٢٠٠٤/١/١              | ٤٨٩ ٦٤٨ ٦٨ نسمة |
| الذكور (٥١,١%)   | ٥٧٦ ١٠٥ ٣٥ نسمة |
| الإناث (٤٨,٩%)   | ٩١٣ ٥٤٢ ٣٢ نسمة |
| ٦ - إجمالى عدد المصريين بالخارج (هجرة مؤقتة) فى ٢٠٠٤/١/١ | ٢٢٩ ٩٠٠ ١ نسمة  |
| ٧ - إجمالى المصريين (بالداخل والخارج) فى ٢٠٠٤/١/١        | ٧١٨ ٥٤٨ ٧٠ نسمة |

- الزيادة الطبيعية للسكان خلال عام ٢٠٠٣:

|      |      |     |   |       |
|------|------|-----|---|-------|
| ٢٠٠٣ | ٤١٤  | ٣٣٥ | ١ | نسمة  |
| ٢٠٠٢ | ٢٨٧  | ١١١ |   | نسمة  |
|      | ٦٥٩  | ٣   |   | نسمة  |
|      | ٢٣,٦ |     |   | ثانية |

- مقارنة معدل الزيادة الطبيعية خلال عامى ٢٠٠٢، ٢٠٠٣:

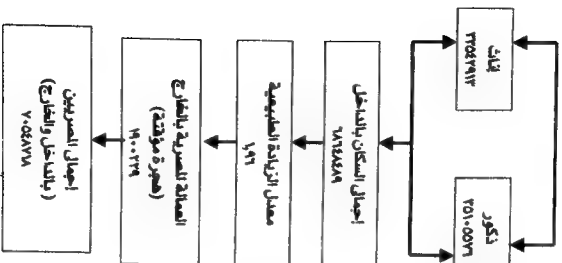
|                            |                           |
|----------------------------|---------------------------|
| بلغ المعدل ١,٩٩ % عام ٢٠٠٢ | انخفض إلى ١,٩٦ % عام ٢٠٠٣ |
|----------------------------|---------------------------|

- \* نتيجة لإنخفاض معدل المواليد من ٣٦,٢٨ (فى الألف) عام ٢٠٠٢ إلى ٢٦,١٢ (فى الألف) بنهاية عام ٢٠٠٣
- \* وكذلك تغير معدل الوفيات من ٦,٣٧ (فى الألف) عام ٢٠٠٢ إلى ٦,٤٨ (فى الألف) بنهاية عام ٢٠٠٣
- \* وبالتالي انخفض معدل الزيادة الطبيعية من ١٩,٩ (فى الألف) عام ٢٠٠٢ إلى ١٩,٦ (فى الألف) بنهاية عام ٢٠٠٣
- \* ارتفع توقع البقاء على قيد الحياة عند الميلاد
- للذكور: من ٦٧,٥٠ عام ٢٠٠٢ إلى ٦٧,٩٠ عام ٢٠٠٣
- للإناث: من ٧١,٩٠ عام ٢٠٠٢ إلى ٧٢,٣٠ عام ٢٠٠٣

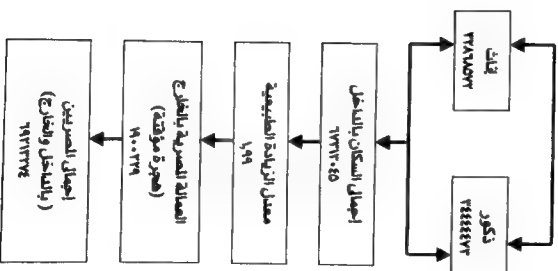
تقدير عدد سكان جمهورية مصر العربية  
في ٢٠٠٤/١/١

|  |   |  |   |   |
|--|---|--|---|---|
| الزيادة الطبيعية في عدد السكان<br>خلال عام ٢٠٠٣<br>١٣٧٥٤٤ نسمة<br>بمعدل ١,٩٦ % | = | عدد الوفيات خلال عام ٢٠٠٣<br>٤٤,٣٦٠ نسمة<br>بمعدل ٦,٤٨ % | - | عدد الوليد خلال عام ٢٠٠٣<br>١٧٧٥١٠٤ نسمة<br>بمعدل ٣٦,١٢ %       |
| إجمالي عدد السكان<br>في ٢٠٠٤/١/١ (بالداخل)<br>٦٨٦٤٨٤٨٩ نسمة                    | = | عدد السكان في ٢٠٠٣/١/١<br>٦٧٣١٢٠٤٥ نسمة                  | + | الزيادة الطبيعية في عدد السكان<br>خلال عام ٢٠٠٣<br>١٣٧٥٤٤٤ نسمة |
| إجمالي عدد السكان<br>بالداخل والخارج في ٢٠٠٤/١/١<br>٦٠٥٨٨٧٨ نسمة               | = | العمالة المصرية المؤقتة بالخارج<br>١٩٠٠٢٢٩ نسمة          | + | إجمالي عدد السكان<br>في ٢٠٠٤/١/١ (بالداخل)<br>٦٨٦٤٨٤٨٩ نسمة     |

## السكان في ٢٠٠٤/١/١



## السكان في ٢٠٠٣/١/١



أعداد السكان بجمهورية مصر العربية  
في ٢٠٠٤/١/١ موزعاً حسب المحافظات والنوع  
ونسبتهم المئوية مرتبة ترتيباً تنازلياً  
ومعدل الزيادة الطبيعية

| م                      | المحافظات     | ذكور     | إناث     | جملة     | النسبة المئوية % | معدل الزيادة الطبيعية % |
|------------------------|---------------|----------|----------|----------|------------------|-------------------------|
| ١                      | القاهرة       | ٢٨٩٩٢٤٣  | ٢٧٣.٦٢٣  | ٧٦٢٩٨٦٦  | ١١.١١            | ١.٧٥                    |
| ٢                      | الجيزة        | ٢٨٥٦٦٥٢  | ٢٦٧٨٨٤٦  | ٥٥٣٥٤٩٨  | ٨.٠٦             | ١.٩٨                    |
| ٣                      | الشرقية       | ٢٥٧٣٩٧٧  | ٢٤٣٥٧١٣  | ٥٠٠٩٦٩٠  | ٧.٣٠             | ٢.٠٨                    |
| ٤                      | الدقهلية      | ٢٤٦٤٥١٠  | ٢٣٧٤٨٤٩  | ٤٨٣٩٣٥٩  | ٧.٠٠             | ١.٩٣                    |
| ٥                      | البحيرة       | ٢٣٤٤٩١٥  | ٢٢٥٩٥٢٨  | ٤٦٠٤٤٤٣  | ٦.٧١             | ١.٩٦                    |
| ٦                      | المنيا        | ٢٠٢٥٠٦٤  | ١٩٣٥٥٩٢  | ٣٩٦.٦٥٦  | ٥.٧٧             | ٢.١٩                    |
| ٧                      | الغربية       | ١٩٥٠٠٤٩  | ١٩٠٩٣٢٩  | ٣٨٥٩٣٧٨  | ٥.٦٢             | ١.٨٠                    |
| ٨                      | القليوبية     | ١٩٦٠٠٠٤  | ١٨٤٣٦٨٤  | ٣٨٠٤١٨٨  | ٥.٥٤             | ١.٩٣                    |
| ٩                      | الاسكندرية    | ١٩٦٦٦٩٣  | ١٨٣٩٢٠٨  | ٣٧٥٥٩٠١  | ٥.٤٧             | ١.٧٤                    |
| ١٠                     | سوهاج         | ١٩٠٨١٣٣  | ١٨٢٢٧٦١  | ٣٧٣.٨٩٤  | ٥.٤٤             | ٢.٠٦                    |
| ١١                     | اسيوط         | ١٧١٩٤٩٨  | ١٦٣١٥٥٩  | ٣٣٥١.٥٧  | ٤.٨٨             | ٢.١٢                    |
| ١٢                     | المنوفية      | ١٦٣١٢٨٩  | ١٥٣٩٧٦٩  | ٣١٧١.٥٨  | ٤.٦٢             | ١.٨٧                    |
| ١٣                     | قنا           | ١٤٤٦٩٩٧  | ١٤٢٩٧٤٩  | ٢٨٧٦٧٤٦  | ٤.١٩             | ١.٩٨                    |
| ١٤                     | كفر الشيخ     | ١٢٧٧٨٣٤  | ١٢٦٣٢٩٠  | ٢٥٤١١٢٤  | ٣.٧٠             | ١.٩٤                    |
| ١٥                     | الفيوم        | ١٢٣.٢٢٨  | ١١٤١٥٥٢  | ٢٣٧١٧٨٠  | ٣.٤٦             | ٢.١٧                    |
| ١٦                     | بنى سويف      | ١١٢٧٥١٧  | ١٠٨.٥٦٥  | ٢٢٠٨.٨٢  | ٣.٢٢             | ٢.١٢                    |
| ١٧                     | اسوان         | ٥٥.٢٩٧   | ٥٤٨٥٧٣   | ١٠٩٨٨٧٠  | ١.٦٠             | ١.٩٩                    |
| ١٨                     | دمياط         | ٥٢٩٥٢٦   | ٥١٦٧٩٨   | ١٠٥٦٣٢٤  | ١.٥٤             | ٢.٠٢                    |
| ١٩                     | الاسماعيلية   | ٤٣١١٥٩   | ٤١٢٩٣٢   | ٨٤٤.٩١   | ١.٢٣             | ٢.٢٤                    |
| ٢٠                     | بورسعيد       | ٢٧١٢٨٠   | ٢٥٨٤.٤   | ٥٢٩٦٨٤   | ٠.٧٧             | ١.٥٥                    |
| ٢١                     | السويس        | ٢٤٤٨٠.٦  | ٢٣٢٧٤٧   | ٤٧٨٥٥٣   | ٠.٧٠             | ١.٩٦                    |
| ٢٢                     | مدينة الاقصر  | ٢١٢١٧٤   | ٢٠.٢٢١٥  | ٤١٤٣٨٩   | ٠.٦٠             | ١.٨٢                    |
| ٢٣                     | شمال سيناء    | ١٥٧١٧٣   | ١٤٤٩٠.٤  | ٣.٢٠٧٧   | ٠.٤٤             | ٢.٣٩                    |
| ٢٤                     | مطروح         | ١٣٧٨٥٨   | ١٢٣٣٥٢   | ٢٦٢٢١٠   | ٠.٣٨             | ٢.٨٠                    |
| ٢٥                     | البحر الاحمر  | ١٠٣٥٠.٢  | ٧٩.٢٤    | ١٨٢٥٢٦   | ٠.٢٧             | ٢.٠٥                    |
| ٢٦                     | الوادي الجديد | ٨٦١٣١    | ٨٠.٨٠    | ١٦٦٢١١   | ٠.٢٤             | ٢.١٥                    |
| ٢٧                     | جنوب سيناء    | ٣٨٥٦٧    | ٢٥٢٦٧    | ٦٣٨٣٤    | ٠.٠٩             | ٢.٢٠                    |
| جملة الجمهورية بالداخل |               | ٣٥١٠٥٥٧٦ | ٣٣٥٤٢٩١٣ | ٦٨٦٤٨١٨٩ | ١٠٠.٠٠           | ١.٩٦                    |



توقع البقاء على قيد الحياة  
عند الميلاد حسب النوع

| السنة | ذكور | إناث |
|-------|------|------|
| ١٩٨٦  | ٦٠,٥ | ٦٣,٥ |
| ١٩٩٦  | ٦٥,١ | ٦٩,٠ |
| ٢٠٠٢  | ٦٧,٥ | ٧١,٩ |
| ٢٠٠٣  | ٦٧,٩ | ٧٢,٣ |

تقدير عدد السكان  
حسب التوزيع العمري  
فنى ٢٠٠٤/١/١

| م | فئة السن                      | ذكور     |       | إناث     |       | جملة     |       |
|---|-------------------------------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|
|   |                               | عدد      | %     | عدد      | %     | عدد      | %     |
| ١ | أقل من ١٠ سنوات               | ٨٥٨٩١٦٥  | ٢٤,٥  | ٨٠٨٩١٥٠  | ٢٤,١  | ١٦٦٧٨٩١٥ | ٢٤,٣  |
| ٢ | من ١٠ - أقل من ١٥ سنة         | ٤٦٨٧٢٦٤  | ١٣,٣  | ٤٣٦٠٠٩٨  | ١٣,٠  | ٩٠٤٧٣٦٢  | ١٣,٢  |
|   | أقل من ١٥ سنة (١٠-١٢)         | ١٣٢٧٦٧٢٩ | ٣٧,٨  | ١٢٤٩٥١٨  | ٣٧,١  | ٢٥٧٢٦٢٧٧ | ٣٧,٥  |
| ٣ | من ١٥ - أقل من ٢٠ سنة         | ١٤٢٢٨٨١٢ | ٤٠,٥  | ١٣٩١٨٢٣٥ | ٤١,٥  | ٢٨١٤٧٠٦٧ | ٤١,٠  |
| ٤ | من ٢٠ - أقل من ٢٥ سنة         | ٦٣٧٢١٦٩  | ١٨,٢  | ٦٠٦٩١٥٩  | ١٨,١  | ١٢٤٤١٦٢٨ | ١٨,١  |
|   | من ١٥ - أقل من ٢٥ سنة (٢٠-٢٣) | ٢٠٦٠١٣١١ | ٥٨,٧  | ١٩٩٨٧٢٨١ | ٥٩,٦  | ٤٠٥٨٨٦٩٥ | ٥٩,١  |
| ٥ | ٢٥ سنة فأكثر                  | ١٢٢٧٥٣٦  | ٣,٥   | ١١٠٥٩٨١  | ٣,٣   | ٢٣٣٣٥١٧  | ٣,٤   |
|   | إجمالي السكان بالداخل         | ٣٥١٠٥٥٧٦ | ١٠٠,٠ | ٣٣٥١٢٩١٣ | ١٠٠,٠ | ٦٨٦١٨٤٨٩ | ١٠٠,٠ |

(نسمة) ١٩٠٠٢٢٩

عمالة مصرية بالخارج

(نسمة) ٧٠٥٤٨٧١٨

إجمالي سكان الجمهورية (بالداخل والخارج)

تقدير  
قوة العمل  
فى ٢٠٠٣/١/١ - ٢٠٠٤/١/١

(العدد بالآلاف)

| البيان  | السنة | ذكور  | %    | إناث  | %    | جملة  | %     | الزيادة |
|---|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|---------|
| قوة العمل<br>١٥ سنة فأكثر                                 | ٢٠٠٣  | ١٥٨١٨ | ٧٨.٤ | ٤٣٥٨  | ٢١.٦ | ٢٠١٧٦ | ١٠٠.٠ | ٥٢٧     |
|   | ٢٠٠٤  | ١٦١٦٦ | ٧٨.١ | ٤٥٣٧  | ٢١.٩ | ٢٠٧٠٣ | ١٠٠.٠ |         |
| الزيادة فى قوة العمل (بالألف)<br>من عام ٢٠٠٣ إلى عام ٢٠٠٤ |       | ٣٤٨   |      | ١٧٩   |      | ٥٢٧   |       |         |
| نسبة الزيادة فى قوة العمل<br>من عام ٢٠٠٣ إلى عام ٢٠٠٤     |       | ٢.٢ % |      | ٤.١ % |      | ٢.٦ % |       |         |

- الأرقام والنسب فى ٢٠٠٤/١/١ أولية.

توزيع العمالة المصرية بالخارج  
هجرة مؤقتة، وفقا للدولة  
فى ٢٠٠٤/١/١

| الدولة     | العدد   |
|------------|---------|
| السعودية   | ٩٢٣٦٠٠  |
| الكويت     | ١٩٠٥٥٠  |
| اليمن      | ٢٢٠٠٠   |
| قطر        | ٢٥٠٠٠   |
| لبنان      | ٣٣٢٦٠٠  |
| الامارات   | ٩٥٠٠٠   |
| الأردن     | ٢٢٦٨٥٠  |
| العراق     | ٦٥٦٢٩   |
| سلطنة عمان | ١٥٠٠٠   |
| البحرين    | ٤٠٠٠    |
| الإجمالي   | ١٩٠٠٢٢٩ |

عدد من تم محو إمتهم من المصريين  
وأعداد ونسب الـامين الحالية  
حتى ٢٠٠٣/١٢/٣١

| اليـسان          | من تم<br>محو امتهم<br>حتى ٢٠٠٣/١٢/٣١ | عدد<br>الامين الباقيين<br>في ٢٠٠٣/١٢/٣١ | نسبة الامين<br>في ٢٠٠٤/١/١ |
|------------------|--------------------------------------|---|----------------------------|
| إجمالي الجمهورية |                                      |   |                            |
| ذكور             | ٢٧٣٧٤٦٥                              | ٣٩٠٢٨١٤                                 | ١٧.٠٤ /                    |
| إناث             | ٢٠٨٩٩٥٣                              | ٨٩١٥٧٩٣                                 | ٤٠.٦٥ /                    |
| جملة             | ٤٨٢٧٤١٨                              | ١٢٨١٨٦٠٧                                | ٢٨.٥٩ %                    |



وزارة الداخلية والبلديات  
إدارة الإيداع القانوني

أقرار بتسلم رقم الإيداع بدار الكتب على بعض النساء

العاملات في خافطات

تنفيذا للقانون رقم ٣٨ لعام ١٩٩٢ م

مشكلات المرأة العاملة دراسة أعدت بمبادرة  
مركز البحوث والدراسات بالجامعة اللبنانية

عنوان المصنف

اسم المؤلف

اسم الناشر

اسم الطابع

طبعة الجامعة اللبنانية

عدد الصفحات

الطبعة وتاريخ إنجازها

توقيع المستلم  
أ. ح. خليل  
٢٧١٧٢

تحريرا في ٢٠٠٥/٥/٩

رقم الإيداع ٣٠٥/٩١٥٠

شخصية

رقم ٢٨١٧٢

عائلية

لتنوب

الناشر



الترقيم الدولي

إدارة

## فهرس الموضوعات

| م  | الموضوع   | الصفحة |
|----|---|--------|
| ١  | قائمة هيئة البحث  | ٥      |
| ٢  | الإهداء   | ٧      |
| ٣  | التقديم   | ٩      |
| ٤  | المقدمة   | ١١     |
| ٥  | التمهيد   | ١٣     |
| ٦  | الفصل الأول<br>( موضوع الدراسة وإطارها التصوري )                                    | ١٥     |
| ٧  | الفصل الثاني<br>( المداخل النظرية في دراسة القيم )                                  | ٤٧     |
| ٨  | الفصل الثالث<br>( الدراسات السابقة )  | ٧٣     |
| ٩  | الفصل الرابع<br>( مشكلات المرأة العاملة - الاقتصادية - العمل - المرأة و القيادة )   | ١٣٧    |
| ١٠ | الفصل الخامس<br>( المشكلات الاقتصادية للمرأة العاملة )                              | ١٨٧    |
| ١١ | الفصل السادس<br>( المشكلات السياسية للمرأة العاملة )                                | ٢٠٧    |
| ١٢ | الفصل السابع<br>( العلاقات الارتباطية بين البيانات الأولية ومشكلات المرأة العاملة ) | ٢٢٥    |
| ١٣ | الخاتمة ( نتائج وتوصيات البحث )   | ٢٨٩    |
| ١٤ | قائمة المراجع   | ٣٠١    |
| ١٥ | ملخص البحث باللغة الانجليزية  | ٣٠٥    |
| ١٦ | بيان الملاحق  | ٣١٥    |
| ١٧ | فهرس الموضوعات  | ٣٤٠    |





طبع بمطابع الجامعة العمالية  
٢٠٠٥